

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

1 ERE SESSION ORDINAIRE DE 2021

REUNION DES 29 ET 30 AVRIL 2021

**RAPPORT DE MONSIEUR  
LE PRESIDENT DE L'ASSEMBLÉE DE CORSE**

**PROPOSITIONS VISANT À AMÉLIORER LES CONDITIONS  
DE TRAVAIL DES SALARIES DU SECTEUR DE L'AIDE À  
DOMICILE**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission de l'Education, de la Culture, de la Cohésion Sociale  
et de la Santé  
  
Commission des Finances et de la Fiscalité

## **RAPPORT DU PRESIDENT DE L'ASSEMBLÉE DE CORSE**

Bien qu'absolument nécessaires à la construction de la société que nous souhaitons, et d'autant plus indispensables demain face à l'accroissement de la population âgée, les aides à domicile pâttissent d'une indifférence - voire une déconsidération - pour leur métier qui ne peut plus être ignorée. Cette question est étroitement liée à celle du statut des personnels, qui constitue de façon générale un défi à l'idée de justice sociale, qu'il s'agisse des salaires, des remboursements des frais, des conditions d'exercice des activités ou encore du droit à la formation. Malgré l'investissement personnel de nombreux d'employés des SAAD, cette situation a souvent des conséquences sur la qualité des services rendus aux usagers.

Face à l'état actuel du secteur, à l'enjeu politique et stratégique qu'il représente pour la Corse, et afin de préserver le bien-être de nos anciens, la gestion des services d'aides et d'accompagnement à domicile doit sans délai être réétudiée en vue d'opérer des changements substantiels.

La Collectivité de Corse, qui finance largement ces activités, doit, en lien avec les structures concernées et les syndicats, s'investir en ce sens avec détermination et énergie, conformément à la volonté des élus corses confirmée par la délibération n° 20/152 AC du 5 novembre 2020 ayant créé un groupe de travail sur le sujet.

Dans le cadre de ce groupe de travail et à travers des contributions orales ou écrites, les différents responsables (élus, dirigeants syndicaux et associatifs) ont eu l'occasion de présenter leurs éclairages, après quoi a été rédigé le présent rapport soumis à l'Assemblée de Corse.

# **PARTIE I. LA NÉCESSAIRE REVALORISATION DU SECTEUR DE L'AIDE A LA PERSONNE**

## **I. UN ENJEU POLITIQUE ET STRATÉGIQUE POUR LA CORSE**

### **A. LE MAINTIEN A DOMICILE : UNE VOLONTÉ POLITIQUE**

#### **a. Accompagner nos aînés**

La grande majorité des personnes en perte d'autonomie souhaite rester chez elle, par confort, par sentiment de sécurité, par manque de moyens financiers aussi, le coût des places en EHPAD étant particulièrement élevé en Corse concomitamment aux faibles revenus de cette population. En effet, 12 % des personnes âgées sur l'île perçoivent l'ASPA (Allocation de Solidarité aux Personnes Agées) contre 4 % en France. Et en Corse, la moitié des chambres coûte plus de 75 euros par jour en Corse-du-Sud et plus de 72 euros en Haute-Corse contre 59 euros en France. <sup>1</sup>

Au-delà de l'aspect financier, la ligne politique adoptée en Corse est le maintien à domicile afin de préserver et prolonger les capacités d'autonomie de nos anciens.

Malgré la volonté des familles de les assister, les modes de vie contemporains rendent parfois difficiles leur prise en charge. Une alternative au placement en EHPAD doit continuer de guider les orientations des politiques publiques insulaires.

Il est question de savoir quelle place nous accordons aux personnes âgées. Pour les maintenir intégrées à la société, leur permettre de préserver leurs liens sociaux, et leurs modes de vie, nous devons tout faire pour leur donner les moyens techniques et humains de poursuivre une vie quasi-normale chez eux.

La feuille de route du projet d'action sociale 2018-2022 érige le maintien à domicile des seniors au rang de priorité absolue.

#### **b. Le rôle de la Collectivité de Corse**

Il revient à la Collectivité de Corse, en tant que principal financeur des services d'aides et d'accompagnement à domicile, de s'assurer que toutes les mesures sont prises pour valoriser ce secteur d'activité afin de faire face au vieillissement de la population.

Le financement des interventions d'aide à domicile passe principalement par l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) qui permet aux personnes de plus de 60 ans d'avoir une aide pour accomplir les actes essentiels de la vie courante. Elle est attribuée aux personnes résidant à domicile ou placées en établissement. Son montant est calculé en fonction du revenu et du niveau de dépendance défini par la grille Aggir.

En Corse, en 2016, l'APA est versée pour 83 % à des personnes résidant à domicile (contre 58 % en France métropolitaine). Sur l'île, 12 % des 60 ans ou plus bénéficient de l'APA, ce qui correspond à un taux très élevé puisque la moyenne en

---

<sup>1</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126110#titre-bloc-13>

France est de 8 %.<sup>2</sup>

La Collectivité de Corse est en charge du versement de cette aide, qui couvre, toujours en fonction du revenu du bénéficiaire, les interventions comme des heures d'aides ou de garde à domicile mais aussi les aides techniques comme les lits médicalisés, déambulateurs etc. En 2019, la CdC a versé un montant de 42 012 409,31 € à 9 171 bénéficiaires de l'allocation APA répartis comme suit : 11 095 048, € versés aux bénéficiaires pour les prestations de gré à gré et 30 917 360,36 € versés aux SAAD. Le financement se base sur un tarif de référence qui peut varier d'une collectivité à l'autre. En effet, les tarifs fixés fluctuent en France, de 17,10 euros à 30,29 euros, selon les contraintes qui pèsent sur les collectivités, qu'elles soient budgétaires ou démographiques par exemple. Une des raisons de ces variations est le désengagement de l'Etat qui aurait dû prendre à sa charge une partie plus importante du financement de l'APA, la situation aboutissant parfois à une sous-tarification des SAAD par les Collectivités n'ayant pas les moyens de faire face à la demande.

La CdC délivre en outre les autorisations d'exercer aux organismes prestataires.

Des financements complémentaires peuvent également être prévus au sein de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) en échange d'engagements qualitatifs de la part des SAAD.

Au vu de la place qu'elle occupe, et malgré le manque de soutien de l'Etat français, la Collectivité de Corse doit pouvoir entièrement affirmer son autorité sur le contrôle de la bonne utilisation des financements qu'elle alloue. Elle doit également piloter pleinement la politique du maintien à domicile en Corse par la mise en place de clauses qualitatives et sociales conditionnant l'attribution de crédits. Il s'agit ainsi d'affirmer une volonté politique et de répondre à une demande qui va croissant.

## **B. L'ACCROISSEMENT DE LA POPULATION AGÉE**

L'île compte une forte population âgée avec 29 % de sa population globale de plus de 60 ans, parmi lesquelles 15 000 personnes nécessitant à la fois des soins médicaux et une assistance quotidienne<sup>3</sup>.

En 2015, 88 % des seniors dépendants vivent à domicile sur l'île, soit 10 points de plus qu'en France. Si une partie de cette population peut compter sur une présence plus importante de l'entourage familial que celle pouvant être observée en France, les organismes de services à la personnes (aux côtés du personnel soignant) occupent une place également très importante. Les structures dont le cœur des interventions relève de l'aide à domicile des personnes âgées et handicapées, comptent pour un salarié sur trois des services à la personne sur l'île, contre un sur quatre en France.

Cette place prépondérante d'ores et déjà occupée par les services d'aide à domicile devrait de surcroît augmenter fortement d'ici 2030. Les projections indiquent que 21 000 séniors pourraient alors être dépendants soit une hausse de 40 % contre 25 % en France. Ce seront alors 18 600 d'entre eux qui résideraient à leur domicile.

---

<sup>2</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126110>

<sup>3</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126110>

Au vu du faible recours aux établissements pour personnes âgées dépendantes pour les raisons citées plus haut, les aidants familiaux dont les modes de vie évoluent (faible natalité, monoparentalité, choix de carrières...), et le manque d'attractivité des métiers de l'aide à la personne vont entraîner une carence dans ce secteur.

## II. UN SECTEUR SINISTRÉ

Le secteur de l'aide à domicile et plus largement du service à la personne souffre d'un manque d'attractivité dû à la pénibilité du métier, à son manque de rémunération, et souvent, à la précarité qui l'accompagne. Ces trois aspects négatifs doivent être corrigés étant donné que la Collectivité de Corse a vocation à œuvrer pour une société de l'entraide et de la solidarité.

### A. PÉNIBILITÉ

#### a. Fatigue physique et psychologique : une profession accidentogène

Les aides à domicile exercent un métier pénible physiquement et psychologiquement. Elles sont composées majoritairement de femmes (87,3 %<sup>4</sup> en 2015 en France pour les SAP<sup>5</sup> et 98 % en 2019 en Corse au sein de l'ADMR par exemple)<sup>6</sup>.

La moyenne d'âge des salariés des services à la personne est élevée. En 2015, 46,6 % des salariés du secteur ont 50 ans et plus.<sup>7</sup>

Leur journée de travail comprend plusieurs interventions, avec des temps de trajets entre chacune d'elles plus ou moins longs, y compris parfois les week-ends et jours fériés. Leurs tâches sont multiples : toilette, habillage, courses, ménage. Il y a souvent des efforts physiques à faire : porter les personnes âgées pour les aider à sortir de leur baignoire ou se lever de leur fauteuil.

Elles aident aussi à la prise des repas, à l'entretien d'une vie sociale, au soutien des personnes déprimées ou malades, s'adaptent à des situations et profils différents, ont parfois à faire face à des comportements difficiles voire agressifs (personnes atteintes d'Alzheimer par exemple) et sont souvent confrontées à des situations de deuils suite à la perte de leur patient.

Toutes ces activités, à la fois matérielles, sociales, sanitaires, affectives provoquent souvent une surcharge mentale, mais aussi des douleurs articulaires dues à la répétition de certains gestes, affections lombaires, fatigue, chutes, accidents de la circulation dûs aux déplacements fréquents, risque d'infections chroniques au contact de personnes malades ou d'objets souillés.

Témoins de cette pénibilité : les accidents de travail avec arrêt enregistrés dans le secteur de l'aide à domicile et de l'hébergement médico-social ont connu une hausse de 45 % en 10 ans, ils surpassent le nombre de ceux du BTP, alors que la tendance est à la baisse dans les autres secteurs d'activité.<sup>8</sup>

4 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-038.pdf>

5 Les Services à la personne comprennent les SAAD, SIAD et SPASAD.

6 [https://www.corsenetinfos.corsica/Prime-Covid-les-aides-a-domicile-corses-de-l-ADMR-mobilisees\\_a52440.html](https://www.corsenetinfos.corsica/Prime-Covid-les-aides-a-domicile-corses-de-l-ADMR-mobilisees_a52440.html)

7 2018-038.indd (travail-emploi.gouv.fr)

8 <https://www.lagazettedescommunes.com/544515/les-aides-a-domicile-au-bord-de-la-rupture/?abo=1>

La fatigue psychologique a également été mise en avant au cours des discussions entre les membres du groupe de travail de l'Assemblée de Corse. Si bien que certains employeurs ont reconnu devoir faire un travail de soutien avec leurs salariés.

#### b. Mécanisation des tâches

Isolées, souvent peu préparées à cette réalité, les aides à domicile connaissent des situations de grande souffrance, entretenues par le manque de formations dont elles pâtissent.

A cela s'ajoute le développement d'une culture de gestion et d'industrialisation, de rationalisation des coûts, qui ne permet pas de réserver le temps nécessaire à une prise en charge de qualité.

Précipitation, stress, et mécontentement de voir leur travail réduit à une intervention de quelques minutes ne permet pas d'exercer sereinement le métier et, par là même, nuit au bien-être du bénéficiaire. Le développement de la télégestion accroît ce sentiment.

En améliorant les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux, c'est aussi l'organisme et les bénéficiaires des services qui en tireront de nombreux avantages.

## B. PRÉCARITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL NON VALORISÉ

#### a. Temps partiel subi et volumes horaires élevés

Outre la pénibilité, le secteur de l'aide à la personne compte un nombre important d'embauchés à temps partiel. La branche de l'aide à domicile compte ainsi 79 % de salariés à temps partiel<sup>9</sup>. Un temps partiel de surcroît imposé : en 2015, en France, 53 % des salariés de Services à la Personne indiquent ne pas avoir pu trouver d'emploi à temps plein contre 42 % pour l'ensemble de la population en emploi salarié.<sup>10</sup> Et 34,3 % des SAP souhaitent travailler davantage.

Le salaire varie selon les contrats prévoyant des horaires réguliers ou non. En outre, on note que les heures de travail effectuées par semaine sont peu nombreuses. Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2018, un intervenant SAP travaillant pour un organisme public effectue 22,6 heures par semaine contre 18,1 heures dans une association de services à la personne et 15,6 heures dans le privé.<sup>11</sup>

Cependant, si peu d'heures sont comptabilisées, il est nécessaire de s'assurer que les temps de trajets entre les interventions soient bien compris dans ces calculs. Temps de trajet qui en outre, et lorsqu'ils sont pris en compte, sont calculés sur le ratio 1 kilomètre = 1 minute. Ce qui ne correspond pas à la réalité du territoire de la Corse.

Le volume horaire réel d'une journée de travail d'un salarié peut donc être très important. Selon la CGT, il est courant que les salariés travaillent plus de 35 heures

---

9 [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_el\\_khomri\\_-\\_plan\\_metiers\\_du\\_grand\\_age.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_el_khomri_-_plan_metiers_du_grand_age.pdf)

10 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-038.pdf>

11 [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares\\_resultats\\_services\\_a\\_la\\_personne\\_2018.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_services_a_la_personne_2018.pdf)

par semaine, voire plus de 50 heures par semaine sur un contrat pourtant en temps partiel.

#### b. Des horaires de travail souvent atypiques

L'étude de la DARES parue en 2018, relative à l'évolution des conditions de travail et d'emploi des services à la personne, montre qu'en huit ans, les horaires de travail atypiques des salariés de SAP ont augmenté.

Ainsi, entre les années 2004 et 2012, la part des salariés d'organisme prestataire travaillant en soirée est passée de 3,5 % à 8,0 %, celle du travail de nuit de 1,6 % à 4,2 %, celle du travail le samedi de 26,5 % à 32,7 % et le travail le dimanche de 11,5 % à 24,4 %, conséquence d'un accroissement d'effectifs au sein du secteur. En 2014, les chiffres de la Dares indiquaient que 58% des aides à domicile travaillaient le samedi et 41 % le dimanche.

### C. DÉVALORISATION SALARIALE

#### a. Un secteur composé de travailleurs pauvres aux compétences niées

Le faible nombre d'heures réalisées, cumulé à un taux horaire réduit entraîne la formation d'un secteur qui regroupe de nombreux travailleurs pauvres. Le taux de pauvreté des aides à domicile équivaut à 17,5 % contre 6,5 % pour l'ensemble des salariés.

Le salaire net moyen en France est ainsi de 916 euros<sup>12</sup> par mois. Des disparités salariales existent, en lien avec le temps de travail et selon que le salarié appartienne à un organisme ou soit directement employé par le particulier.

Ainsi en 2014, « les salariés travaillant exclusivement pour un particulier-employeur perçoivent un salaire total plus faible (5 200 euros en moyenne dans l'année) que ceux travaillant exclusivement pour un prestataire (7 800 euros) »<sup>13</sup> car ces derniers cumulent plus d'heures travaillées (931 heures en moyenne contre 557 heures).

Si les SAAD travaillent plus, en revanche, leur salaire horaire est plus bas que les salariés de particuliers : 8,4 euros net contre 9,4 euros net.

En résumé, un salarié exerçant au sein d'un organisme prestataire travaille plus mais est moins bien payé qu'un salarié embauché par un particulier. Pour un volume horaire inférieur, il est mieux payé.

Ceci montre que les qualités mobilisées par les salariés de l'aide à domicile sont niées, notamment faute de diplômes qualifiants. En effet, selon la CGT, 44 % des salariés du secteur de l'aide à domicile ne sont pas diplômés.

D'autres écarts salariaux existent en fonction de la structure à laquelle l'employé appartient (association ou entreprise), et par là-même, selon la convention collective qui s'applique, ce qui induit des décalages au niveau de la classification des métiers et des avancements salariaux à l'ancienneté. Dans l'associatif par exemple, les salariés restent entre 9 et 13 ans au SMIC.

<sup>12</sup> <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/le-secteur-de-l-aide-a-domicile-reclame-des-hausses-de-salaire-en-urgence-20201203>

<sup>13</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-038.pdf>

## b. La non prise en compte des frais professionnels

Autre enjeu, celui des indemnités, notamment du temps de trajet effectué pour passer d'une intervention à l'autre, basé sur des conversions au kilomètre allant de 0,20 euros à 0,35 euros<sup>14</sup> selon la convention collective appliquée. Celles-ci sont jugées très insuffisantes. Ce calcul ne permet pas de prendre en compte le relief propre à la Corse, qui rallonge considérablement les déplacements. Ces conversions, inscrites dans les conventions collectives ne semblent d'ailleurs pas uniformément appliquées.

De plus, lorsqu'elles existent, les indemnités de déplacements ne concernent que les trajets entre interventions, et non les trajets du domicile à la première visite, et de la dernière visite au domicile.

De façon plus globale, le remboursement de tous les frais professionnels doit être systématique et concerner autant les frais de déplacements, que les frais de bouche. Les majorations salariales prévues pour le travail en dimanche et jours fériés, elles aussi, sont bien différentes d'une structure à l'autre (10 % seulement pour la branche entreprise par exemple).

Récemment, une demande de hausse des salaires de 12 % a été adressée au gouvernement, laquelle a été renvoyée en novembre à une concertation avec les partenaires sociaux et financeurs publics<sup>15</sup>. Cette demande a été finalement entendue, la Ministre déléguée chargée de l'autonomie a annoncé une hausse de salaires de 13 à 15 % au début du mois d'avril, devant prendre effet au 1<sup>er</sup> octobre, après que la mesure sera validée à la fin mai.<sup>16</sup> Cette avancée ne satisfait que partiellement les syndicats du secteur d'activité.

## D. ABSENCE DE RECONNAISSANCE

### a. Au niveau symbolique

Malgré la nature essentielle des missions des aides à domicile, celles-ci ne voient pas leur métier reconnu à sa juste valeur, d'un point de vue financier mais aussi symbolique.

Souvent amputé de sa dimension médico-sociale, le métier est fréquemment assimilé à celui de femme de ménage.

Très féminisé, il est perçu comme l'exercice de qualités naturelles, qui demandent peu de technicité, qui ne seraient que la mise en application d'un savoir-être féminin<sup>17</sup>. La formation à ces métiers est pourtant essentielle, et les compétences requises sont bien des compétences professionnelles. Le prendre soin doit cesser d'être vu comme le prolongement d'un acte bénévole. Il est un métier à part entière.

Durant la crise sanitaire, les aides à domicile ont lutté contre l'isolement de nos

<sup>14</sup>[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/article/KALIARTI000025805651/?idConteneur=KALICONT000025805800/](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000025805651/?idConteneur=KALICONT000025805800/)

Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, article 14

<sup>15</sup> <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/le-secteur-de-l-aide-a-domicile-reclame-des-hausses-de-salaire-en-urgence-20201203>

<sup>16</sup> Aides à domicile : une hausse de 13 à 15% des salaires en octobre, annonce le gouvernement (francetvinfo.fr)

<sup>17</sup> [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/l15b3126\\_rapport-information.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/l15b3126_rapport-information.pdf)



ainés, ont été attentives à leur état de santé physique et moral, les ont protégés en se mettant elles-mêmes en danger (en allant faire leurs courses par exemple) alors même qu'elles étaient parfois mal équipées. Rappelons qu'en Corse, la CdC a distribué gratuitement aux personnels des établissements d'aide à domicile, comme au personnel soignant, les équipements nécessaires à la sécurisation de leur activité dès le mois de mars 2020.

#### b. Au niveau de la politique nationale française

Bien qu'elles se soient révélées un maillon essentiel de la chaîne du soin et de la protection, les aides à domicile ont souvent été considérées comme des actrices de second plan, ce qui leur a fait dire qu'elles étaient les « oubliées » du gouvernement français.

Après la première vague, l'Etat a souhaité verser une prime exceptionnelle Covid-19 aux personnels hospitaliers et aux services de soins infirmiers à domicile, laissant la possibilité aux départements, et donc à la Collectivité de Corse, d'allouer une prime aux services d'aides et d'accompagnement à domicile. Cela créant de fortes disparités territoriales au niveau national français. Une fois encore, les services d'aide à domicile ont noté la différence de traitement faite entre le secteur hospitalier et celui du prendre soin, laissant aux collectivités dont les budgets sont sous tension, opérer une reconnaissance financière à leur endroit.

La Collectivité de Corse avait fait le choix de saisir cette possibilité dès le mois de juin, puis a revalorisé le montant de la prime après le conflit social porté par l'ADMR demandant à ce que sa somme soit égale à celle obtenue par les soignants, et après que l'Etat ait finalement décidé de concourir à son financement.

Peu après, lors du Ségur de la Santé, le gouvernement a annoncé une hausse de salaire de 183 euros pour les personnels appartenant à des établissements du secteur social et médico-social rattachés à un établissement public. Une nouvelle fois, les aides à domicile étaient écartées des mesures, ce qui a poussé certains salariés à vouloir fuir la profession au profit des structures offrant de meilleures rémunérations<sup>18</sup>. Le 26 février dernier, l'Assemblée de Corse votait une motion demandant au gouvernement français de respecter ses engagements en revalorisant les secteurs du social et du médico-social solidaires au même titre que les professionnels du public<sup>19</sup>. En octobre, le gouvernement prévoyait des hausses de salaires comprises entre seulement 90 et 115 euros nets<sup>20</sup>.

Le cumul des handicaps rencontrés par le secteur, combiné au manque de reconnaissance du métier entraîne de grandes difficultés de recrutements et un turnover important. Ce dernier s'explique à 89 %<sup>21</sup> par les mauvaises conditions de travail.

### III. UN SECTEUR ECLATÉ ET HÉTÉROGÈNE

#### A. DES MODES DE GESTION DIVERS

<sup>18</sup><https://www.lagazettedescommunes.com/720922/metiers-du-grand-age-reclament-hausse-de-salaires-desesperement/?abo=1>

<sup>19</sup> Délibération n° 21/037 AC de l'Assemblée de Corse adoptant une motion relative à la demande de revalorisation des secteurs du social et médico-social solidaires.

<sup>20</sup>[https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/10/19/aides-a-domicile-les-oubliees-du-segur-de-la-sante\\_6056579\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/10/19/aides-a-domicile-les-oubliees-du-segur-de-la-sante_6056579_3224.html)

<sup>21</sup>[https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/l15b3126\\_rapport-information.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/l15b3126_rapport-information.pdf) P.69

En Corse, comme en France, les services d'aide et d'accompagnement à domicile présentent une grande hétérogénéité, par leurs tailles, leurs statuts, leurs organisations et donc leurs modes de fonctionnement. |

#### a. Pluralité de tailles et de statuts des organismes

18 structures de services d'aide et d'accompagnement à domicile sont suivies par la Collectivité de Corse réparties comme suit : 6 en Haute-Corse et 12 en Corse du Sud. Elles réunissent en tout 2 376 salariés. Malgré le déséquilibre apparent entre le Nord et le Sud de l'île, c'est bien la Haute-Corse qui mobilise le plus d'intervenants.

En effet, la taille des structures fluctue de façon importante allant de 5 à 700 salariés. Cela implique des modes de gestion très variés.

Leur statut est également différent d'un organisme à l'autre, certains ont un statut commercial, d'autres associatif. Nous trouvons ainsi des sociétés par actions simplifiées (Inde voi, Fraiutu), des entreprises de l'économie sociale et solidaire (Kalliservices), des associations à but non lucratif reconnues d'utilité publique et s'inscrivant dans le champ de l'entrepreneuriat social (ACPA).

Certaines associations appartiennent à des fédérations, c'est le cas des ADMR 2B et 2A par exemple, ou encore de l'ACPA rattachée à l'Union Nationale de l'Aide (UNA).

Le service rendu peut également l'être à travers un organisme public : en 2014, la Communauté de Communes de L'île Rousse-Balagne a mis en place un SAAD via son Centre Intercommunal d'Action Sociale. Les agents du SAAD sont fonctionnaires ou agents publics relevant de la Fonction Publique Territoriale, et bénéficient de nombreux autres avantages (mise à disposition de véhicules professionnels, prime de transport de 1 000 euros par an pour un temps plein, salaire moyen supérieur au SMIC d'environ 20 % ...). Cette expérience donnant satisfaction depuis à présent des années, tant sur le plan social que sur celui du service rendu aux usagers, elle constitue un élément précieux à prendre en compte s'agissant du travail de prospective et de refondation à réaliser sur l'ensemble du secteur des SAAD.

#### b. Une diversité qui se traduit par l'application de conventions collectives multiples et un jeu de concurrence dangereux

Les agents à domicile du CIAS de l'île Rousse Balagne sont rattachés à la fonction publique territoriale tandis que les associations prestataires sont rattachées à la convention collective branche à domicile (BAD), les entreprises quant à elles dépendent d'autres régimes, certaines SAS ont par exemple choisi d'appliquer la convention n° 2941 « Accompagnement soins et services » (Fraiutu). Chaque convention prévoit, des classifications d'emplois, des niveaux de qualifications, des indemnités différents, entre autres.

Avec l'entrée des entreprises privées lucratives dans le secteur, le marché de l'aide à la personne a mis en concurrence de nombreuses structures qui ont dû s'organiser afin de rester sur ce marché. C'est le cas notamment d'associations qui parfois cèdent leurs services d'aide à domicile à des entreprises privées dont certaines présentent des clauses sociales moins avantageuses, ou optent pour des logiques de rationalisation des coûts qui peuvent se répercuter sur les conditions de travail

des salariés.

## **B. UNE DIFFICILE IMPLANTATION SYNDICALE.**

En raison de l'éclatement et de l'hétérogénéité du secteur, mais aussi de l'organisation du travail, les syndicats ont du mal à toucher tous les personnels des SAAD.

En effet, plusieurs caractéristiques du métier représentent des obstacles à la syndicalisation des salariés. Les aides à domicile travaillent de façon isolée, sur des territoires parfois étendus avec des temps de réunions souvent inexistantes. Le non-respect des conventions ne fait donc pas l'objet de discussions entre les salariés.

De plus, pour les salariés concernés, l'hésitation à recourir à la grève, par conscience professionnelle, pour ne pas « abandonner » les personnes dont ils s'occupent, ou tout simplement parce qu'ils ne peuvent pas se permettre de perdre des journées de salaires, empêche d'envisager la mise en œuvre de rapports de force pour faire valoir leurs droits, quand ils les connaissent.

Alors que les vécus sont les mêmes d'une structure à l'autre et que les problèmes de fond sont connus sur de multiples territoires en France comme en Corse, les éléments que nous venons de présenter rendent difficile la prise de conscience d'appartenir à un ensemble professionnel, la syndicalisation et donc la formulation auprès des gestionnaires et des pouvoirs publics de revendications légitimes.

## **PARTIE II. DES PRINCIPES DE JUSTICE SOCIALE À IMPOSER**

À partir du constat largement partagé au-delà de la Corse de l'état du secteur de l'aide à domicile, force est de déplorer qu'il existe un hiatus entre l'importance de la mission du SAAD, qui pourrait relever d'un service public, et la précarisation des salariés. Parfois, les intervenants à domicile vivent dans des conditions plus difficiles que celles des bénéficiaires dont ils ont la charge. En 2019, le rapport dit El Khomri <sup>22</sup> a établi que le taux de pauvreté chez les aides à domicile (17,5 %), était plus de deux fois supérieur au taux moyen de l'ensemble des salariés.

Ce constat est valable pour tous les métiers dits de soins, tournés vers les autres, métiers par ailleurs extrêmement féminisés. Il doit nous conduire à nous interroger sur l'état d'une société qui peine à privilégier l'altruisme et la solidarité, ainsi que l'égalité entre les sexes.

En Corse, la multiplication des opérateurs nécessite une régulation et une harmonisation. C'est un chantier complexe qui doit être mené sur le long terme. Dans l'immédiat et en attendant cette nécessaire évolution, la Collectivité de Corse, en tant que principal financeur, doit veiller à la qualité du service rendu dans un esprit de justice sociale, en imposant aux employeurs le respect d'un certain nombre de principes relatifs à la revalorisation des salaires, au temps de travail, aux frais professionnels, aux carrières et au bien-être des intervenants. Ces principes devront être mesurés par la mise en place d'indicateurs.

### **I. LES SALAIRES**

Les salaires des aides à domicile du secteur non lucratif devraient connaître un rattrapage à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021. Cette hausse programmée est consécutive à la refonte de la grille salariale de la branche du secteur non lucratif, engagée avant la survenue de l'épidémie de Covid-19 par les fédérations d'employeurs et les syndicats de salariés. Les travaux des partenaires sociaux ont débouché sur la signature d'un « avenant 43 » à la convention collective qui prévoit une hausse de salaire de 13 % à 15 %.

Pour que cet avenant s'impose aux employeurs, il doit être validé par la commission d'agrément du ministère de la santé. Brigitte Bourguignon, ministre déléguée chargée de l'autonomie, s'est engagée à ce que cette validation intervienne avant la fin mai.

Dans les faits cette augmentation pour une aide à domicile sans diplôme et sans ancienneté avec un salaire mensuel de 1 539 euros brut, représenterait 33,50 euros.

De l'avis des organisations syndicales participant au groupe de travail, STC et CGT, cette augmentation demeurerait largement insuffisante.

#### **Proposition**

Revaloriser les salaires.

### **II. LE TEMPS DE TRAVAIL**

<sup>22</sup> <https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/personnes-agees/article/rapport-el-khomri-plan-de-mobilisation-nationale-en-faveur-de-l-attractivite>

L'augmentation des salaires passe également par une réduction des temps partiels, notamment grâce à la comptabilisation de l'ensemble du temps de travail réel effectué.

En fin de compte, il ne s'agit ni plus ni moins que de la stricte application du Code du travail. Celui-ci indique que le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles<sup>23</sup>.

#### **Propositions**

- Comptabiliser les heures « invisibles », en réduisant l'amplitude horaire.
- Prise en compte intégrale dans le temps travaillé des temps de déplacement et trajet entre le domicile de l'intervenant et le premier bénéficiaire, ainsi que d'un bénéficiaire à l'autre.
  - Faire en sorte que les interventions d'un(e) salarié(e) se situent toutes dans une même zone géographique restreinte.
  - Fixer une durée d'intervention réaliste.
  - Garantir à chaque salarié qui le souhaite la possibilité d'accéder à un temps de travail choisi et non imposé.

### **III. LES FRAIS PROFESSIONNELS**

Les accompagnants à domicile supportent, notamment en zone rurale, des frais importants pour se rendre d'un domicile à l'autre. Ces frais, dont la valorisation date de 2008, sont insuffisamment indemnisés. Ils ne permettent pas de prendre en considération l'usure du véhicule, les frais d'assurance ni son entretien. Ils grèvent considérablement les budgets des intervenants. Ils diminuent d'autant des rémunérations déjà insuffisantes.

L'amélioration de la situation des salariés passe, ainsi, par la prise en charge par l'employeur des frais inhérents à l'exercice de leur profession. De façon générale, le remboursement de tous les frais, des frais kilométriques aux « primes paniers », doit coïncider le plus possible avec la réalité.

#### **1. Trajets et déplacements**

L'enjeu est de parvenir à harmoniser les modes de prise en charge des temps de déplacement des intervenants et, dans un objectif d'équité, de tendre vers la fixation d'un barème de remboursement des déplacements unique pour l'ensemble des opérateurs, quelles que soient les conventions collectives appliquées. Il n'est pas admissible qu'un kilomètre parcouru identique pour faire le même travail, soit indemnisé de manière différente.

Les temps de déplacement doivent être réels à savoir tenant compte de la zone géographique (montagne), urbaine (heures de pointe) et/ou touristique.

#### **Propositions**

- Pour les grosses structures, mettre à disposition des intervenants des véhicules de service. Dans ce cas, tous les temps de déplacement (départ domicile/ retour domicile + pause méridienne) doivent également être pris en

23 <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/la-duree-legale-du-travail>

compte pour la rémunération.

- Prendre en considération et de la même façon l'ensemble des trajets (départs/retours domicile et entre chaque bénéficiaire). L'intervenant doit, en effet, se voir indemnisé suivant un seul barème, quelle que soit la nature des kilomètres parcourus, sa destination ou son point de départ.

- Indemniser correctement les frais de déplacements en revalorisant le remboursement kilométrique. Selon les organisations syndicales, un montant de 42 à 50 centimes par kilomètre pour les voitures automobiles et 20 centimes pour les deux roues est plus en adéquation avec la réalité des contraintes supportées par les salariés intervenants. Le STC propose, par ailleurs, l'application de l'Indemnité de Trajet Région Corse (ITRC) à l'ensemble des salariés des SAAD.

- Indemniser les temps de trajet à pied et/ou en transports collectifs (100% du ticket bus).

- Prise en charge par l'employeur, d'un forfait stationnement pour les salariés intervenant en zones urbaines et éventuellement négocier la gratuité avec les municipalités concernées.

## 2. Frais de restauration et mutuelle

### Propositions

- Porter le panier repas à 6€.
- Etudier les possibilités de prise en charge à 100 % par l'employeur des frais de mutuelle.

## IV. L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

Les aides à domicile sont souvent les premières à constater les problèmes et les souffrances. Elles font aussi face à des enjeux humains parfois lourds, comme les décès ou les troubles du comportement. Leur charge psychique est d'autant plus importante, qu'en l'absence de temps collectifs, les salariés se sentent isolés, peu accompagnés et mal préparés dans leurs interventions.

### Propositions

- Adapter les dispositifs d'orientation et les capacités de formation aux perspectives et objectifs de recrutements.

- Professionnaliser les métiers de l'aide à domicile grâce, notamment, à la mise en place de formations qualifiantes, ouvrant des perspectives d'évolution de carrière.

- Renforcer la formation continue et les passerelles avec les métiers du sanitaire.

- Etudier la création d'un CFA des métiers de la santé et de l'accompagnement au soin.

- Former à tous les risques en particulier psychologiques rencontrés.

- Prendre en compte l'ancienneté en cas d'embauche.

## IV. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

### 1. Réduction de la sinistralité

Les accidents du travail sont trois fois plus fréquents que la moyenne des autres secteurs, avec un indice de 94,6 accidents du travail pour 1 000 salariés. L'âge

moyen d'un salarié licencié pour inaptitude est de 49 ans.

L'enjeu est d'être en capacité de prévenir les accidents du travail, notamment de trajet, ainsi que les troubles psychiques et musculo squelettiques. Toutefois, la sinistralité n'est qu'une résultante de plusieurs facteurs tels que par exemple une gestion pour le moins aléatoire des temps de travail et de trajet, une formation insuffisante à la prise en charge de cas difficiles, l'absence de perspective de carrière, la précarisation.

### **Propositions**

- S'assurer que les aides à domicile sont suffisamment préparées pour leurs interventions selon les publics et les situations auxquels elles sont confrontées.
- Obliger les employeurs à fournir les tenues, le matériel et les moyens adaptés à l'exercice de la profession.

## 2. Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est un principe suivant lequel un salarié est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, etc.) hors des horaires de travail (temps de transport travail-domicile, congés, temps de repos, week-end, soirée, etc.).

### **Proposition**

- Appliquer l'article L. 2242-8 du Code du travail.

## 3. Lutte contre l'isolement

### **Proposition**

- Multiplier les temps d'échanges collectifs entre professionnels consacrés au partage d'informations.

## 4. Développement de la représentation salariale

Le sous-dimensionnement actuel des instances représentatives du personnel (IRP) dans les services à la personne s'explique par la prépondérance du temps partiel. En effet, les salariés à temps partiel sont comptés au prorata de leur temps de présence dans le calcul des effectifs qui conditionnent la mise en place de représentants du personnel dans l'entreprise.

### **Propositions**

- Pour le décompte de l'effectif, considérer que chaque salarié compte pour un.
- Imposer la mise en place d'un Comité social et économique (CSE) local pour les petites structures.

## 5. Valorisation de l'image des métiers

Les difficultés de recrutement - mises en avant par les acteurs de l'aide à domicile - tiennent aux conditions de travail de ces métiers, souvent usants physiquement et au faible niveau de rémunération (à rapprocher toutefois du niveau de recrutement).

Tant que ces obstacles ne seront pas surmontés, il sera difficile de donner une meilleure image de ces métiers, même grâce à une campagne de communication orchestrée par la puissance publique.

# PARTIE III. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION D'UN SECTEUR STRATÉGIQUE

---

## 1. Deux revendications portées par les organisations syndicales

Au-delà du respect des conventions collectives existantes, les organisations syndicales ont fait état de deux revendications.

La première portée par le STC est la construction et la négociation d'une convention collective corse pour les SAAD prenant en considération les revendications concernant les conditions de travail des salariés.

La seconde, portée par la CGT, est l'élaboration et la signature par les SAAD d'une charte de bonnes pratiques intégrant des engagements en matière de revalorisation des rémunérations, la prise en considération du temps de travail et les remboursements des frais kilométriques.

## 2. Vers la généralisation des CPOM (contrat pluriannuel objectif et moyen) ?

Même si la CGT estime que « la mise en place des CPOM est à double tranchant, car si les subventions de la collectivité aux structures pour réaliser tous les objectifs inscrits dans le CPOM sur 3 années (par exemple) ne sont pas atteints pour diverses raisons, la structure devra rembourser la somme prêtée et peut être ainsi mise en danger financièrement »<sup>24</sup>, ils présentent un certain nombre d'avantages<sup>25</sup>.

Quoiqu'il en soit, les CPOM demeurent un dispositif de déclinaison et de mise en œuvre des priorités des politiques publiques et de contrôle. Ils pourraient, de ce fait, intégrer des critères renforcés portant sur la qualité et les conditions de travail des salariés.

## 3. La création d'un comité de suivi et d'évaluation SAAD

---

24 Contribution de la CGT en annexe

25 <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/fr/pdf/2017/09/fr-etude-KPMG-CPOM-epreuve-realite.pdf>



Le maintien à domicile constituant un secteur stratégique pour la Corse, l'Assemblée doit pouvoir évaluer la mise en œuvre de ses orientations et le cas échéant, les adapter à la situation de l'île. Le suivi de la mission des SAAD n'est pas qu'une question budgétaire et financière. Il doit concerner non seulement la qualité du service rendu mais également les conditions de travail des salariés. C'est la raison pour laquelle il est proposé la création d'un comité de suivi du secteur de l'accompagnement à domicile.

Prolongement du groupe de travail, il serait constitué :

- Du Président du Conseil exécutif de Corse ;
- Du Président de l'Assemblée de Corse ;
- Des Présidents des groupes politiques de l'Assemblée de Corse ;
- Du Conseiller exécutif chargé des questions sociales ;
- De la Présidente du CESEC ;
- D'un représentant de l'Assemblea di a Giuventù ;
- Des représentations syndicales des salariés STC et CGT ;
- Des représentants des structures des SAAD, présidents et directeurs ;
- Du ou de la DGA services sociaux et financiers de la Collectivité de Corse.

Il aurait pour objectif notamment :

- D'être un espace de dialogue, d'échanges et de prospective ;
- De disposer de toutes les informations, que ce soit budgétaires, financières ou de gestion, relatives aux structures relevant des SAAD ;
- D'avoir connaissance du résultat du dialogue annuel de gestion et des contrôles effectués par les services administratifs de la Collectivité ;
- D'analyser annuellement le secteur, et particulièrement le suivi de la réalisation des objectifs stratégiques ainsi que les conditions de travail des salariés, tout en envisageant les adaptations nécessaires ;

Ce comité se réunirait au minimum une fois par an après l'analyse d'activité annuelle réalisée par la Collectivité de Corse.