

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I <sup>e</sup> L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Audition de Mme Odile Lallemand, vice-présidente de la Fédération nationale des services à la personne .....2
- Audition de Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente de la Fédération nationale des particuliers-employeurs (FEPEM) .....7

Mardi

2 octobre 2007

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 1

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

**Présidence  
de Mme. Marie-Jo  
Zimmermann,  
Présidente**



**La Délégation a procédé à l'audition de Mme Odile Lallemand, vice-présidente de la Fédération nationale des services à la personne ADESSA et de M. Loïc O'Murphy, directeur général.**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, après avoir remercié Mme Lallemand et M.O'Murphy d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation, leur a demandé de présenter leur fédération et son réseau d'associations et de préciser leurs positions à la veille de la Conférence nationale sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

**Mme Odile Lallemand** a indiqué que l'ADESSA était le regroupement de deux fédérations : la FNAFAD, la Fédération nationale d'aide familiale à domicile, créée en 1945 à l'issue de la guerre, et la FNADAR, la Fédération nationale d'aide à domicile aux retraités, créée en 1973, plus particulièrement dédiée aux personnes âgées. Les deux fédérations ont fusionné en 2001 pour donner l'ADESSA.

L'ADESSA regroupe un réseau de 240 associations axées, pour un tiers, sur l'aide à la famille dans le secteur de l'aide sociale et, pour les deux autres tiers, sur l'aide aux personnes âgées bénéficiaires de l'APA (aide personnalisée à l'autonomie) et sur l'aide à la personne. Le réseau regroupe 35 000 salariés, ce qui représente à peu près 17 000 équivalents temps plein.

**M. Loïc O'Murphy** a précisé que, dans le secteur des services à la personne, les tâches s'échelonnent entre des postes administratifs à temps plein jusqu'à des postes d'auxiliaires de vie qui travaillent deux ou trois heures par semaine. L'équivalent temps plein est évalué à partir de ces données.

**Mme Odile Lallemand** a indiqué que la proportion des femmes et des hommes était, de 97 % et 3 % pour les intervenants, et de 96,5 % et 3,5 % dans les métiers d'encadrement : responsables de secteurs ou d'entités.

Les rapports s'inversent pour la direction des associations où les femmes représentent 45 % et les hommes 55 %. Cette tendance est en évolution car, précédemment, la direction d'association était davantage féminine que masculine. Ceci tient au fait que ces postes demandent un plus grand investissement personnel et que, aujourd'hui lors des embauches, de plus en plus d'hommes se présentent.

Il apparaît que beaucoup de femmes travaillant à temps partiel dans ce secteur préfèrent conserver une qualité de vie leur permettant de s'occuper de leurs enfants, plutôt que d'accéder à des postes de responsabilité, qui entraîneraient une autre organisation.

**M. Loïc O'Murphy** a ajouté que le *turn over* dans les métiers d'aide à la personne n'est pas très important. Bien que l'image sociale de ces métiers ne soit pas valorisée, les personnes qui les occupent se sentent, eux, valorisés et s'y sentent bien.

La différence de pourcentages entre hommes et femmes aux postes de direction d'association s'explique par le cumul de la non-volonté de progresser des femmes, du désir de conserver un temps choisi et aussi de leur manque de formation – certaines personnes arrivent en ne sachant ni lire ni écrire.

**Mme Claude Greff** a demandé si ces femmes avaient accès à un mode de garde de leurs enfants leur permettant éventuellement de choisir de travailler plus.

**Mme Odile Lallemand** a répondu que le mode de garde des enfants était un problème car certaines plages horaires ne sont pas très faciles : aides de bonne heure ou tard dans la soirée, parfois travail la nuit, bien que ce soit peu répandu. Cela étant, principalement dans les zones urbaines les modes de garde atypiques se développent, plus que dans les zones rurales où s'ajoute le problème des distances.

**Mme Claude Greff** a insisté sur l'importance de cet aspect car ces femmes sont souvent prises dans un engrenage dont il est difficile de sortir. Avec un bagage culturel souvent faible, elles ont énormément de bonne volonté mais n'ont pas les moyens de faire garder leurs enfants parce qu'elles ne gagnent pas suffisamment, et n'ont donc pas le temps de se former. La moyenne d'âge des femmes en formation était, il y a quelques années encore, entre quarante et cinquante ans et l'enseignement était très basique. Les plus jeunes étaient souvent étrangères.

**M. Loïc O'Murphy** a précisé que les actions de professionnalisation au sein de la Fédération poursuivaient essentiellement une perspective de technicité et non de promotion sociale. Les associations du réseau qui vont d'un à 1 400 salariés, ont besoin d'améliorer la technicité des intervenants pour faire face à la concurrence, notamment du secteur privé.

Cela ne signifie pas que la promotion sociale soit négligée mais elle passe plus par la mise en place de passerelles.

**Mme Odile Lallemand** a cité l'exemple de l'accompagnement proposé à l'AFAD Île-de-France, dont elle est présidente afin de mener les femmes embauchées qui le souhaitent vers l'obtention d'un bagage le plus important possible. L'association insiste beaucoup sur l'écrit professionnel, non seulement pour leur permettre de rédiger leurs rapports, mais également pour accéder à l'autonomie et pour leur permettre d'aider leurs enfants dans la scolarité.

**Mme Pascale Crozon** s'est étonnée que, alors qu'à l'université, on trouve une majorité de femmes dans les filières de psychologie et du travail social, ce soit aujourd'hui une majorité d'hommes qui occupent des postes de direction d'association.

**M. Daniel Spagnou** a cité le cas de sa commune : alors qu'il y a vingt ans, les cinquante aides ménagères n'étaient que des femmes, il y a maintenant dix hommes, jeunes, qui ont décidé d'en faire un métier et qui envisagent de suivre une formation pour devenir cadre. Il trouve très bien que des hommes occupent des postes jusque là uniquement féminins.

**M. Loïc O'Murphy** a mis en avant l'importance de la formation. Autrefois on naissait mineur ou femme de ménage et on mourait mineur ou femme de ménage. Aujourd'hui, les possibilités de formation qui existent tout au long de la vie, formation continue, droit individuel à la formation (DIF) et les dispositifs des conventions collectives ont permis la professionnalisation et l'établissement de passerelles entre les différentes classifications. Mais c'est un travail très long. La convention collective est encore à l'étude au sein de la branche professionnelle de l'économie solidaire et sociale et on est loin encore d'avoir une convention collective unique. Cependant cela permet à des femmes qui commencent comme auxiliaires de vie sociale – AVS – d'espérer pouvoir être devenir TISF –

technicienne de l'intervention sociale et familiale. Pour le DIF, on est passé de quatre dossiers de candidature en 2005, à 1 400 dossiers en 2007.

**Mme Claude Greff** a précisé que les personnes qui sollicitent les services d'une association demandent de plus en plus de professionnalisme. L'accompagnement humain étant également important, il faut trouver un équilibre entre les deux.

**Mme Odile Lallemand** a précisé que le rôle des TISF consistait à remplacer la maman quand celle-ci, parce qu'elle est hospitalisée ou pour tout autre raison ne peut pas accomplir les tâches quotidiennes, ou, quand la maman est présente, à lui apporter une aide. Elles sont donc chargées de l'organisation de la vie familiale : emmener les enfants à l'école, les récupérer, s'occuper des devoirs le soir, tenir le budget de la maison, faire les courses. Le ménage n'est pas la tâche première.

Les deux hommes qui occupent des postes de TISF de l'AFAD île de France l'ont fait par choix. Ils travaillent à temps plein et sont très appréciés.

Cela étant, ils ne sont pas acceptés dans toutes les familles. Les maris n'en veulent pas, par exemple, quand la femme est là, tout comme certains femmes rencontrent des problèmes avec des hommes un peu trop entreprenants.

Dans le cadre de la garde des personnes âgées, le travail est très encadré – les soins sont donnés par des aides soignantes ou des infirmières – et séquentiel. Dans le cas d'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer qui se rend dans un accueil de jour, par exemple, la TISF vient la lever, lui faire sa toilette, lui préparer son petit déjeuner, l'aider à s'habiller. Une fois la personne partie, elle se rend chez une autre patiente.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a remarqué qu'il s'agissait de métiers dans lesquels il fallait savoir tout faire et qui étaient articulés autour d'interventions de courte durée. La notion de carrière n'y a pas le même sens qu'ailleurs.

**Mme Catherine Quéré** s'est enquis des salaires et a demandé si les frais de déplacements étaient pris en compte.

**M. Olivier O'Murphy** a précisé que la prise en charge des interventions était en négociation. La Fédération travaille avec trois conventions collectives différentes, qu'elle essaie d'harmoniser. Les employeurs font des efforts mais les syndicats salariés doivent continuer à se mobiliser, comme sur les astreintes de nuit et le travail le dimanche.

**Mme Odile Lallemand** a précisé que certaines associations prenaient en charge les frais de déplacement, même quand cela n'était pas prévu dans les conventions collectives, et d'autres non.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, s'est interrogée sur la représentation syndicale au sein de la Fédération.

**M. Loïc O'Murphy** a ajouté qu'on retrouve, au sein de la Fédération, les cinq grandes centrales syndicales auxquelles s'ajoute l'UNSA, l'Union nationale de syndicats autonomes. Localement, par contre, l'implantation syndicale est faible.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a demandé si les associations de la Fédération facilitent l'accès des femmes à un temps complet.

**Mme Odile Lallemand** a expliqué qu'au moment de l'embauche, sont pris en compte, à la fois les besoins de la Fédération et les souhaits des femmes. On essaie d'embaucher un maximum de personnes à temps plein mais les souhaits des salariés peuvent varier entre trois jours de travail par semaine et toute la semaine. À l'AFAD Île-de-France, le temps partiel est un temps choisi.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a demandé comment la Fédération se situait par rapport à la question de l'égalité salariale.

**Mme Odile Lallemand** a indiqué que la convention collective ne faisait pas de différence entre les hommes et les femmes et qu'il n'y avait pas de discrimination au niveau des salaires. Les différences apparaissent ensuite entre le travail à temps partiel et à temps plein et l'accès aux postes de direction.

Pour les femmes, le temps choisi représente 60 % des temps partiels et pour les hommes, 48 %.

Dans le cas des familles monoparentales, on opte nécessairement davantage pour le temps plein. Le temps partiel est préféré quand il y a un conjoint qui dispose déjà d'un salaire.

**M. Loïc O'Murphy** précise que le temps plein ne doit pas nécessairement être considéré comme un véritable objectif. Le premier souci des directeurs est que les rémunérations permettent aux travailleurs de vivre dignement. Ce n'est encore qu'un vœu mais il est significatif.

**Mme Odile Lallemand** a précisé que le salaire moyen brut d'une femme en équivalent temps plein au sein de la Fédération est de 1 612 euros, toutes catégories professionnelles confondues, c'est-à-dire en comptant également les postes de direction. Pour les hommes, ce salaire moyen est de 2 670 euros, puisqu'ils sont moins nombreux et occupent majoritairement des postes de responsabilité.

Aux postes de direction, les femmes ont des salaires équivalents à ceux des hommes.

**Mme Catherine Quéré** s'est enquis du salaire d'une femme en équivalent temps plein de premier échelon.

**M. Loïc O'Murphy** a indiqué qu'il était en dessous du SMIC, comme pour les trois premiers niveaux de qualification. La Fédération est tenue de faire valider les accords collectifs par la DGAS, la direction générale de l'action sociale, laquelle veille de façon très vigilante sur le budget puisqu'une partie des prestations est financée par la collectivité publique : organismes paritaires et conseils généraux.

Un avenant numéro 8 à la convention collective beaucoup plus favorable aux salariés, avait été négocié au mois de mars de l'année dernière. Il n'a pas été agréé en raison de son coût. L'ADESSA a dû retourner à la table des négociations et jouer sur les indemnités kilométriques. L'avenant numéro 9 est moins-disant pour les salariés. Il existe toujours trois niveaux de qualification en dessous du SMIC.

Quand, en plus, il s'agit de temps partiel, on en voit les conséquences.

La seule marge des partenaires sociaux est de jouer sur la modulation des temps de travail, ce qui est déjà très important. Mais ces faibles rémunérations constituent un obstacle structurel à la professionnalisation des intervenants.

**Mme Catherine Quéré** a demandé s'il était possible, pour les femmes qui le pouvaient, de faire des heures supplémentaires.

**Mme Odile Lallemand** a répondu que cela dépendait des secteurs. Dans celui de l'aide sociale, par exemple, la CAF fixe des quotas d'heures que l'on ne peut pas dépasser.

**M. Loïc O'Murphy** a précisé que, quand une personne qui, au lieu de ses douze heures habituelles de travail par semaine, travaille treize heures et au-delà, cela rentre naturellement dans le statut des heures supplémentaires. Une réunion des juristes de la Fédération est prévue le lendemain toute la journée pour analyser les tenants et aboutissants de la nouvelle législation sur les heures supplémentaires dont l'application est très complexe.

**Mme Odile Lallemand** a ajouté que la Fédération privilégiait l'embauche de quelqu'un d'autre, de manière à ce qu'un maximum de personnes puisse avoir du travail.

**M. Loïc O'Murphy** a cependant mis en garde contre l'inflation de créations de postes. Une entreprise se vantait d'avoir commencé avec dix salariés et d'en avoir aujourd'hui 140, alors que certains postes se réduisaient à deux ou trois heures par semaine. L'important est de créer des postes avec des salaires qui permettent de vivre.

**Mme Odile Lallemand** a indiqué que, comme l'AFAD Île-de-France recouvre sept départements, elle doit négocier ses prix avec les sept CAF et les sept conseils généraux, et que personne ne donne le même prix pour le même travail. Certains comprennent que, pour avoir des personnels formés, il faut pouvoir payer les formations. D'autres ne trouvent pas gênants que la Fédération refuse des demandes d'intervention faute de personnels.

**M. Loïc O'Murphy** a ajouté que le revers de la médaille des lois de décentralisation, qui sont un bienfait, est qu'il n'y a pas une situation égale sur tout le territoire.

La Fédération a mis en place un label, constitué de trois piliers.

Le premier est le respect des usagers et des bénéficiaires. Les personnes qui font venir une aide chez elles doivent savoir très clairement quelles prestations seront fournies et à quoi la Fédération s'engage. Et ce n'est pas toujours facile face à des publics fragilisés. Cela demande souvent un travail auprès des intervenants.

Le deuxième pilier est le respect de la vie associative. Une association est une entreprise privée avec un mode de fonctionnement et une gestion à prendre en compte.

Le troisième pilier est le respect des salariés, composés pour 97 % de femmes, chez lesquelles le temps choisi est une revendication forte pour la vie familiale.

**Mme Catherine Quéré** a demandé quel était l'intérêt de faire un temps choisi payé en dessous du SMIC.

**Mme Odile Lallemand** a rappelé que le RMI était également en dessous du SMIC. Les femmes qui font du temps partiel choisi ne veulent pas rester chez elles et recherchent une certaine indépendance et une certaine dignité.

**Mme Catherine Coutelle** a fait remarquer que ces services à la personne ne peuvent être des services au rabais. Ils intéressent désormais de grandes enseignes comme des banques et des assurances, qui mettent en place des plateformes proposant ces services. Le Conseil de développement durable de Poitiers a fait signer une charte de bonne pratique en ce domaine.

**M. Loïc O'Murphy** a insisté sur la nécessité pour la collectivité publique de définir son engagement vis-à-vis des gens affaiblis. La CAF a fixé un montant de 100 000 heures il y a deux ans. Cette enveloppe horaire est renouvelée mais, entre temps, les coûts ont augmenté. Il faudra donc faire le même nombre d'heures avec moins d'interventions. Entre deux interventions, ce sera nécessairement la formule la plus légère financièrement qui sera choisie.

Certains conseils généraux mettent des freins à l'emploi de TISF en demandant aux associations d'envoyer à leur place des auxiliaires de vie sociale – AVS –, dont le coût est moindre. Inversement, des TISF – qui ont été formées pour être capables d'intervenir dans des cas difficiles – sont employées à des postes d'accueil, selon le même différentiel que des AVS. Il y a une négation de leur technicité et de leur professionnalisme et, à terme, un risque de disparition de leur profession.

**Mme Marie-Françoise Clergeau** a demandé si certains départements faisaient plus d'efforts que d'autres.

**Mme Odile Lallemand** a répondu que la Seine-Saint-Denis était un département phare de ce point de vue.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,** a regretté qu'il n'y ait pas une classification des départements et a demandé de quel ministère dépendait la Fédération.

**Mme Odile Lallemand** a répondu que la Fédération dépendait de Mme Lagarde pour les services à la personne, de M. Bertrand pour la famille et de Mme Létard pour les personnes âgées et handicapées.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,** a remercié les intervenants.

\*  
\* \*

**La Délégation a ensuite procédé à l'audition de Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente de la Fédération nationale des particuliers-employeurs (FEPÉM).**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,** a remercié Mme Béatrice Levaux d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation.

Il est étonnant que l'on parle très peu de la FEPEM alors que 80 % des heures travaillées dans le secteur des services à la personne sont rémunérées par un particulier-employeur et que l'emploi direct est le premier mode choisi par les Français pour répondre à leurs besoins. Cette fédération regroupe 3,1 millions de particuliers-employeurs et 1,45 million de salariés employés par ces derniers. Elle dégage 7 milliards d'euros de masse salariale par an et représente 6,1 % des salariés travaillant en France, 12 % des ménages français et 514 millions d'heures.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a remercié à son tour la Délégation de l'avoir invitée. Chaque occasion de présenter l'activité de la FEPEM fait avancer les valeurs qu'elle représente.

Les particuliers-employeurs sont aujourd'hui mal identifiés au sein du secteur des services à la personne, terme largement diffusé grâce au plan Borloo, alors que l'acteur principal de développement des services à la personne en France est un particulier qui emploie directement, à son domicile, un salarié.

La FEPEM a, depuis soixante ans, organisé et structuré un accompagnement aux particuliers sans jamais avoir été identifiée en tant que telle par les institutions publiques et politiques. Bien qu'elle soit un acteur économique et social à part entière, comme le montrent les chiffres rappelés par Mme la présidente, elle n'a toujours pas de représentation au Conseil économique et social.

La FEPEM est un secteur de femmes pour des femmes : la fédération compte 87,7 % de femmes salariées et, comme tout le monde le sait, ce sont essentiellement les femmes qui sont aux commandes de cet emploi au sein de la cellule familiale. De plus, ce sont toujours des femmes qui ont occupé la présidence de l'association, ce qui n'est pas anodin.

Cela étant, la fédération attend toujours que soit brisé le plafond de verre et que l'ensemble des particuliers-employeurs qu'elle regroupe soit reconnu comme un acteur économique et social et un acteur de la société civile qui est non pas dans une logique de revendications mais de construction et de structuration.

La fédération a la particularité d'intervenir sur un secteur dans lequel le temps partiel est très important, ce qui lui vaut des critiques selon lesquelles elle favoriserait le temps partiel subi et, par conséquent, la précarité et la pauvreté. La FEPEM a cherché à définir ce qu'est aujourd'hui le salariat dans le secteur des services à la personne. Elle a abouti à la conclusion que c'était de toute façon du temps partiel. Il n'y a pratiquement pas de temps plein en dehors de la garde d'enfants au domicile des parents jusqu'aux trois ans de l'enfant. On en revient ensuite au temps partiel périscolaire et aux activités d'assistance maternelle. Le temps partiel est constitutif du service à la personne.

La FEPEM travaille depuis de nombreuses années avec les partenaires sociaux. Elle a une grande habitude de la négociation paritaire : conventions collectives – au nombre de trois –, commissions mixtes nationales. Elle travaille avec l'ensemble des syndicats de salariés, à l'exception de la CGC puisqu'il n'y a pas de cadres dans le secteur des services à la personne.

Elle travaille aussi sur le multi-salariat qui permet la construction d'une autonomie professionnelle. La FEPEM l'accompagne dans le cadre de la professionnalisation, pour que,

à partir d'une première étape de travail qui peut être de quelques heures dans une famille, le salarié puisse augmenter son activité professionnelle sur son territoire, les activités étant exercées dans un périmètre de quinze à vingt kilomètres maximum entre le domicile de l'employeur et celui de l'employé. Cette réflexion est en cours. Elle a des conséquences sur les négociations salariales avec les partenaires sociaux et sur la montée en puissance de la notion d'autonomie professionnelle pour de bas niveaux de qualification.

La FEPEM travaille avec des salariés qui, parfois, ont été rejetés par le monde du travail traditionnel ou qui ne parviennent pas à y entrer. L'employeur particulier constitue très souvent le premier lien social pour les populations immigrées de femmes et pour les populations qui n'ont pas eu un parcours scolaire suffisant pour rentrer dans un environnement professionnel. Il leur redonne une fierté, contrairement aux allégations selon lesquelles ce serait des travailleurs pauvres qui subissent leur activité. Le taux d'ancienneté est en moyenne de dix ans sur un secteur. Si le salarié se sentait si mal, il partirait beaucoup plus vite. Cela étant, ce sont nécessairement des emplois de passage. Surtout, ce sont des emplois choisis, avec la volonté de se construire une autonomie professionnelle auprès de plusieurs particuliers-employeurs sur un territoire non délocalisable.

Le deuxième axe important est la construction d'un environnement de conventions collectives qui viennent en appui de la loi, laquelle oublie souvent le particulier-employeur. Le législateur, en règle générale, ne reconnaît pas la personne physique employeur et ne considère que la personne morale employeur. La FEPEM demande à ce que la personne physique employeur soit identifiée par les politiques et les pouvoirs publics comme une entité à part entière et qu'elle soit prise en compte.

Peu sollicitée en amont, elle a appris à travailler avec des parlementaires pour que ses amendements permettent que la notion de particulier-employeur ne soit pas oubliée, non pas par volonté mais par ignorance. Le particulier-employeur n'est pas une entreprise, ni une personne morale. Il se doit d'être employeur à part entière, il a des salariés comme les autres, l'encadrement législatif doit donc être adapté.

En matière de formation professionnelle et de professionnalisation, la FEPEM a fait preuve d'innovation. 100 % de ses salariés ont de bas niveau de qualification. La fédération a donc appris à travailler avec des femmes – 85 % – sans aucun diplôme, en leur fournissant une première étape de valorisation professionnelle. Il y a douze ans, elle a construit des certificats professionnels de branche et engagé le passeport formation avant la loi ainsi que la validation des acquis de l'expérience.

Pour la FEPEM, il est très important qu'avant de professionnaliser, on valorise. Elle a énormément travaillé à l'accompagnement de femmes, y compris issues des populations immigrées, sur de véritables métiers.

Dans le domaine de la protection sociale, la FEPEM a créé, il y a trente ans, une caisse de retraite obligatoire et des accords de prévoyance obligatoire pour les assistantes maternelles et les salariés des particuliers-employeurs, ce qui l'amène aujourd'hui à avoir un régime de protection sociale paritaire avec la caisse de retraite IRCM qui lui permet à la fois de travailler sur l'action sociale, comme l'accompagnement des difficultés familiales des salariées à certains moments de leur vie, et d'avoir l'ensemble des dispositifs de protection sociale que tout salarié en France peut avoir.

Tels sont les travaux de structuration que nous avons réalisés dans l'ombre, nous essayons aujourd'hui de passer à d'autres dimensions. La fédération est au cœur de la société puisque les enjeux de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont majeurs. Aujourd'hui, les femmes ne choisissent plus entre être mères et travailler ; elles assument les deux. C'est pourquoi il est très important que l'on donne une lisibilité au statut de particulier-employeur en France.

D'abord, c'est un statut qui génère la fierté : on est citoyen, on déclare un salarié, on assume son rôle, même si tout n'est pas parfait.

Ensuite, c'est un statut qui se révèle être le moins coûteux pour l'État. La FEPEM offre gratuitement l'encadrement du salarié. Il n'y a pas d'intermédiaire rémunéré et la fédération ne demande pas la solvabilisation de cet intermédiaire.

Le modèle de l'emploi direct par particulier est le plus responsabilisant pour le citoyen. Employer c'est aussi créer du lien social. Tous les jours, des expériences montrent que la famille reste un environnement ouvert, innovant et souple pour de nombreuses personnes qui, aujourd'hui, ne peuvent pas entrer dans les environnements très structurés que sont les entreprises.

**Mme Catherine Quéré** a demandé comment la FEPEM contactait à la fois les employeurs et les employés.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a répondu que la fédération travaille depuis de nombreuses années avec Internet. Elle a un site gratuit, d'accompagnement des particuliers qui souhaitent être employeurs mais dépend de la manière dont les différentes institutions communiquent sur ce site.

Depuis un an et demi, il a également été créé un site d'emplois gratuit qui met en relation les employeurs particuliers et les futurs salariés pour la garde d'enfants, l'assistance de vie auprès des personnes âgées, l'assistance maternelle, les activités ménagères. Il y a aujourd'hui 250 000 inscrits sur ce site et celui-ci reçoit à peu près un million de visiteurs par an.

En outre en matière de formation professionnelle, la FEPEM expérimente depuis plusieurs années la formation ouverte à distance pour des femmes isolées qui n'ont pas de niveau de qualification mais ont la capacité de travailler avec l'outil Internet. Cette formation sera démultipliée en 2008 puisque c'est le plan stratégique que la commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle du secteur avait engagé il y a quatre ans.

**Mme Catherine Quéré** a demandé si la FEPEM est représentée dans chaque département.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a précisé que la fédération était organisée en région et non en département et qu'il y a plus ou moins, dans chaque région, un administrateur départemental référent.

La FEPEM manque de bénévoles. Elle est, en effet, une fédération essentiellement de bénévoles qui ne compte pas plus de quarante salariés sur tout le territoire. Elle résulte de la

mobilisation et du combat d'énergies féminines, auxquelles se joignent depuis peu quelques hommes.

La naissance de la FEPEM remonte aux années 1945-1950 et est née de la rencontre du patronat chrétien avec le syndicalisme chrétien, devenu aujourd'hui la CFTC. Ensemble, ils ont essayé de porter une salariat qui n'avait pas d'existence : les femmes de ménage, les employés de maison, les nourrices. La reconnaissance de ces salariés a été voulue par un certain nombre d'organisations syndicales et de grandes dames qui ont été à la tête de la FEPEM, et qui, ont tout fait pour que ce secteur émerge. Il faut être fier de suivre leurs traces.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** s'est étonnée de ce qu'une organisation aussi foisonnante et vivante soit aussi peu connue.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a déclaré que la FEPEM vivait mal ce paradoxe. À chaque mouvement gouvernemental, à chaque élection, elle est obligée de reprendre son bâton de pèlerin pour se faire connaître. L'énergie déployée à cette occasion n'est pas employée pour continuer à structurer et à développer le secteur. Dans la société actuelle, le poids de la presse et des moyens de communication est très important.

La fédération a engagé, l'année dernière, des réflexions au niveau européen pour essayer de porter le statut de particulier-employeur en Europe. Elle a trouvé auprès des acteurs de la Commission européenne beaucoup plus d'ouverture. Pourtant dès qu'elle revendique une représentation dans des instances nationales, cela n'aboutit pas. À la FEPEM, ce sont des femmes qui travaillent pour des femmes. C'est à se demander si ce facteur n'a pas empêché la fédération de s'imposer.

La FEPEM est plus qu'une association ; elle est une organisation professionnelle. Ce n'est pas, à proprement parler, bien qu'elle soit identifiée comme telle, une organisation patronale, même si elle a des relations avec d'autres organisations patronales et des enjeux communs avec elles, en particulier aux prud'hommes.

Ce qui lui manque, c'est une visibilité dans le grand public. La FEPEM souhaiterait que ses ressortissants la connaissent et aient envie de s'impliquer. Or, elle n'a pas les moyens de lancer une grande campagne à la radio et à la télévision.

**Mme Catherine Quéré** a demandé d'où la FEPEM tirait ses ressources.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a indiqué que la fédération a créé, il y a six ans, le fonds du paritarisme en proposant à chaque particulier-employeur de payer une cotisation patronale égale à 0,12 % du salaire qu'il verse. Ces fonds sont traités par une association paritaire : 50 % sont transférés aux organisations syndicales de salariés et 50 % permettent à la FEPEM de remplir son devoir d'information à l'égard des particuliers-employeurs. Depuis cinq ans, la fédération dispose ainsi de plus de moyens pour mettre en œuvre sa stratégie et sa politique.

Par ailleurs, certains particuliers-employeurs adhèrent à la FEPEM pour obtenir des services d'accompagnement : contrats de travail, accompagnement de rupture devant les prud'hommes, dispositifs mis en place par la convention collective.

En 2005, la FEPEM a participé à la création de la dernière grande convention collective couvrant 340 000 assistantes maternelles, ce qui lui a demandé cinq ans de négociation.

**Mme Catherine Quéré** s'est enquis du niveau des rémunérations des emplois à domicile.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a annoncé que, au mois de juillet, la FEPEM a signé un accord salarial qui amène le premier niveau de sa grille des salaires au-delà du SMIC. Elle mène actuellement de front deux grands chantiers : la santé au travail et la modification de la classification des emplois pour essayer de redonner une dynamique à des métiers anciens comme chauffeur et gouvernante, qui ont d'ailleurs valu à la FEPEM d'être perçue comme le défenseur des emplois de riches.

**Mme Catherine Coutelle** a posé la question du recours au Chèque Emploi Service Universel (CESU).

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a précisé que la FEPEM était, avec la direction de la sécurité sociale, à l'origine de la création du chèque emploi service. Le CESU donne lieu à un prélèvement direct par l'ACOSS, et donc par les URSSAF, et un transfert direct vers les organismes collecteurs : AGEFOS-PME pour la cotisation de formation professionnelle, IRCEM pour les cotisations retraite et prévoyance et l'association paritaire créée il y a cinq ans pour la cotisation FEPEM.

**Mme Catherine Coutelle** a demandé s'il ne serait pas possible de faire passer de l'information sur la FEPEM par l'intermédiaire des CESU.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a répondu que, pendant très longtemps, l'ACOSS avait dit à la FEPEM qu'elle ne pouvait pas faire de publicité pour les organisations patronales. Les choses ont évolué. La FEPEM a signé, il y a trois ans, une convention de partenariat qui lui permet de mentionner le site [fepem.fr](http://fepem.fr) sur les chèquiers.

Cela étant, la FEPEM n'est pas représentée au conseil d'administration de la CNAF, où se gère les questions de garde individuelle des enfants dont la FEPEM est pourtant le seul représentant en France. On lui oppose qu'elle n'est pas une organisation représentative. La FEPEM est née avant la guerre puisque, la première FEPEM date de 1936, et elle est identifiée, par des éléments du code du travail, comme une organisation patronale, d'autant qu'elle signe des accords paritaires nationaux étendus. La difficulté vient de ce qu'elle regroupe des personnes physiques.

La FEPEM tente de montrer que le particulier-employeur mérite d'être mis en valeur. Ce combat a connu des avancées mais rencontre aussi des blocages et l'on sent bien que l'impulsion ne peut être que politique.

La FEPEM est en train de créer des relais assistantes de vie sur un certain nombre de territoires pour permettre aux salariées isolées de procéder à des échanges sur leur pratique, se retrouver et se former dans le cadre de la formation professionnelle. Elle a formé, pendant les dernières années, plus de 20 000 demandeurs d'emploi sur plus de 150 actions permanentes, en mettant en place des partenariats avec les conseils régionaux et les Assédic. Elle forme, par ailleurs, à peu près 10 000 salariés en formation continue par an, avec un réseau de 250

organismes de formation sur l'ensemble du territoire, qui permettent aux salariés de ne pas trop se déplacer pour se former.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** a demandé si la FEPEM avait rencontré Mme Valérie Létard.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a répondu que la FEPEM avait sollicité un rendez-vous par courrier mais n'avait pas encore eu de réponse.

Certains ministres ont été des acteurs importants. Mme Catherine Vautrin lui a permis de participer au conseil national sur la maltraitance des personnes âgées. La FEPEM a réussi à être membre suppléant de la CNSA et grâce à la direction de la sécurité sociale. Elle peut participer aussi au conseil de surveillance de l'ACOSS.

La FEPEM a bénéficié de ces quelques impulsions. Il reste à les pérenniser.

Quand on parle de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, on raisonne toujours du point de vue de la femme qui occupe des postes de responsabilité. Pour qu'elle puisse faire cela, il faut que d'autres femmes assument ses missions à leur domicile. On doit crédibiliser cette deuxième partie de la population.

Le rôle de la FEPEM est d'engager une politique de ressources humaines active et de montrer, par son expérience et ses actions, premièrement, que les personnes qui rendent ces services à domicile sont des salariés à part entière, deuxièmement, que cela instaure une relation au domicile intéressante – la FEPEM travaille actuellement sur le management du particulier-employeur à son domicile – et, troisièmement, que les compétences acquises en étant particulier-employeur sont transversales.

Les femmes qui réussissent dans l'emploi à domicile sont celles qui ont compris qu'elles pouvaient y trouver une magnifique autonomie professionnelle, qu'il n'y avait pas d'encadrement au sens traditionnel du terme et qu'on était en train d'y bouleverser les sacro-saints systèmes hiérarchiques traditionnels. On peut être femme de ménage et assumer son rôle et sa mission dans un domicile privé en l'absence de son employeur, trouver son compte dans la négociation salariale, et trouver aussi assez facilement quatre ou cinq employeurs avec lesquels créer une véritable relation professionnelle.

La FEPEM a créé le service POSACTION avec l'IRCEM, qui permet la mise à disposition gratuite d'un soutien psychologique pour les salariés en ce qui concerne la vie professionnelle et la vie familiale. En effet, la grande difficulté de la fédération est de lutter contre leur isolement.

Il est souvent avancé que la seule réponse aux services à la personne ne peut se faire qu'au travers d'un monde prestataire structuré. Les chiffres sont là pour démentir cette affirmation : 80 % du secteur sont des particuliers-employeurs, et leur nombre augmente de 5 % par an, chiffres avant le plan Borloo. C'est également le modèle le moins coûteux, même si la FEPEM bénéficie d'allègements de charges.

Il est essentiel que les parlementaires stabilisent le système afin qu'il ne soit pas remis en cause tous les ans lors de l'examen du projet de loi de finances. La FEPEM réalise sept milliards de masse salariale. Cela veut dire qu'elle compense les allègements de charge

qui lui sont accordés. Les entreprises sont largement accompagnées pour créer de l'emploi. Les particuliers-employeurs ne sont pas une entreprise mais ils créent eux aussi de l'emploi. Les allègements de charge, la réduction fiscale et le crédit d'impôt accordés à la FEPEM ne sont pas des niches fiscales. Qu'il y ait, comme dans tout environnement, des gens qui en abusent, peut-être, mais on ne peut pas considérer qu'il y en ait 3,1 millions.

**Mme Pascale Crozon** s'est félicitée que l'emploi du CESU ait fait sortir des femmes du travail au noir.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a précisé que 60 % des particuliers-employeurs employaient le CESU.

Deux éléments ont été déterminants pour lutter contre l'illégalité.

Le premier a été la création du chèque emploi service il y a dix ans qui a doublé le nombre des particuliers-employeurs. La simplification a été un levier majeur.

Le second levier a été la solvabilisation. Les dispositifs de réduction fiscale ont permis aux familles de projeter leur budget et d'engager des choix. De ce point de vue, le choix de la garde d'enfants à domicile est souvent fait au troisième enfant, car à ce moment, les autres systèmes ne sont plus satisfaisants.

La FEPEM a beaucoup contribué à la conférence de la famille qui a créé la PAJE en 2003. Pour la première fois, la garde individuelle était solvabilisée alors qu'elle était auparavant politiquement incorrecte à l'époque.

Au-delà de la simplification et de la solvabilisation, le troisième pilier de la FEPEM est la professionnalisation.

Il est important que l'emploi par des particuliers puisse être un terrain d'expériences pour le revenu de solidarité active. Beaucoup de salariés à domicile touchent le RMI et complètent leur revenu par quelques heures de services à la personne. Elles demandent à ne pas être déclarées pour ne pas perdre les avantages liés au RMI. Soit le particulier-employeur sait trouver d'autres familles pour ce salarié et le salaire devient confortable, soit les pouvoirs publics, comme c'est en train de se faire, font évoluer le RMI pour permettre à des personnes de recommencer leur vie professionnelle. La FEPEM est un vecteur important de reprise d'activité professionnelle, avec toutes les difficultés que cela représente. Elle n'a pas, pour l'instant, été entendue sur ce sujet, à cause de l'assimilation des services à la personne à du travail précaire et donc à la pauvreté.

**Mme Catherine Coutelle** a demandé à partir de quel nombre d'heures un salarié peut abandonner le RMI.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a indiqué qu'à moins de quinze heures la bascule ne pouvait pas se faire. Les métiers de garde d'enfants sont les plus payants puisque ce sont souvent des temps pleins ou des temps relativement confortables. Par contre, les activités ménagères ont lieu sur des temps courts et il faut donc accompagner les salariés dans la création d'une activité multi-employeurs. L'accompagnement des personnes âgées qui s'exerce sur des temps un peu plus longs mais très séquencés sur la journée, nécessite une réflexion.

La FEPEM travaille beaucoup sur la polyvalence. Elle a créé un certificat « d'employé familial polyvalent » qui permet à un salarié d'acquérir une compétence professionnelle sur des activités de base et une spécialisation de premier niveau sur la garde des enfants périscolaire, pour l'aide aux devoirs des enfants de plus de trois ans, et l'assistance de vie auprès de personnes âgées non dépendantes. Cela permet aux personnes d'avoir un premier éventail de possibilités.

**Mme Catherine Quéré** a demandé comment les salariés connaissent la FEPEM.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a expliqué que les salariés connaissent la FEPEM surtout par la formation. Avec l'AGEFOS-PME, il est adressé, une fois par an, une lettre d'information sur la formation professionnelle avec le récapitulatif de l'URSSAF. Il y est indiqué que la formation professionnelle est accessible dès la première heure de l'emploi et qu'elle est gratuite.

**Mme Catherine Quéré** a demandé comment la FEPEM vivait en tant que structure.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a indiqué que la FEPEM, qui ne reçoit aucune subvention de l'État, vit de la communauté des particuliers-employeurs : pour chaque heure de travail, ils financent par une cotisation patronale représentant 0,12 % du salaire versé, une partie du travail de négociation paritaire et du travail d'information réalisés par la fédération. Les finances de la FEPEM sont totalement transparentes. En fait, l'association paritaire rembourse la FEPEM sur justificatif de ses actions et de ses engagements financiers pour le compte de la communauté des particuliers-employeurs.

Il faut souligner que la fédération a un problème de parité à l'envers. Les hommes salariés dans le secteur contribueront, quand ils seront en nombre, à ce qu'il ne soit plus considéré comme un sous-secteur. Ils sont de plus en plus nombreux et sont très demandés, notamment pour l'aide aux personnes handicapées qui nécessite du portage.

Cela étant, ce sont les femmes qui accompagnent essentiellement actuellement la société sur la garde des enfants, l'accompagnement des personnes âgées et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

**Mme Catherine Quéré** a fait remarquer que les femmes qui travaillent ne pourraient pas le faire si elles n'avaient pas d'employés.

**Mme Marie-Béatrice Levaux** a insisté sur la place de la solidarité dans le secteur des services à la personne. Pour que les professionnelles qui y travaillent considèrent qu'elles rendent un service, il faut que les employeurs en aient conscience et que la société reconnaisse que leur métier a du sens et participe de la société.

Ce qui manque vraiment à la FEPEM c'est la représentativité dans les organisations professionnelles. On ne peut pas parler de services à la personne et de développement de l'emploi sans parler des particuliers-employeurs.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** a remercié Mme Levaux.