



Introduction	3
1 contexte de l'étude	4
A. Objet du besoin/de la demande	4
B. Qui est concerné ?	6
2 Description de l'existant	8
A. Forces du secteur de l'aide à domicile	8
B. Faiblesses du système existant	8
3. Présentation des fonctionnalités souhaitées	10
A. Qui sont les employeurs ?	10
B. Qui sont les salariés ?	12
C. adéquations employeurs salariés	14
1. Aspects économiques	14
2. aspects règlementaires	17
4. enjeux	19
A. Utiliser les atouts de la relation directe Salarié/particulier employeur.	19
B. Améliorer les conditions de travail des salariés en tenant compte des contraintes économiques et règlementaires.	22
C. rechercher un système relationnel et d'organisation innovant et satisfaisant pour les employeurs.	22
D. Définir les enjeux et les outils du système.	23

Auteur : Marie Versuselle avec l'audience et l'échange de 8500 abonnés sur Facebook

Groupes :

Communauté des seniors employeurs particuliers

CESU

AVS - Auxiliaire de vie sociale

Intervenants du secteur social

AVS un des plus beaux métiers du monde (personnes âgées, handicapés)

Aide à la personne : informations, Entraide, Soutien et Partage

Ensemble pour une reconnaissance du Maintien à domicile

© Agence des dépôts numériques certificat D37482-15175

Introduction

COMMUNAUTÉ DES SENIORS EMPLOYEURS PARTICULIERS · VENDREDI 23 MARS 2018

Marie Versuselle : Pendant le mois d'Avril 2018, je vous propose "gracieusement" ma compétence professionnelle de chef de projet en informatique et en conséquence ma nécessaire expérience de l'organisation...

Voyons, si à 82 ans je vaudrais encore quelque chose, le projet est ambitieux, il s'agit de tenter de faire "un petit bout du chemin" auquel aucun de nos politiques n'a voulu s'attaquer depuis le livre blanc ¹ de Michel Rocard en 1991 sur le vieillissement de la population.

Selon le Decitre², la bible des chefs de projet, il n'existe pas moins de 50 phases dans la réalisation d'un projet. Notre projet est ambitieux, mais il ne nous, moi et vous les AVS, appartient pas de le mener à son terme, seulement d'étudier deux ou trois "ficelles" susceptibles d'améliorer vos conditions et la qualité de votre travail, en même temps que le confort de vos employeurs, dont la réalisation ne dépend que de nous, dans les limites que nous offre la réglementation en vigueur.

Tout projet commence par l'étude d'opportunité qui définit le contexte de l'étude, la description de l'existant, la présentation des fonctionnalités souhaitées, les enjeux, les liens vers les pages de l'information pertinente.

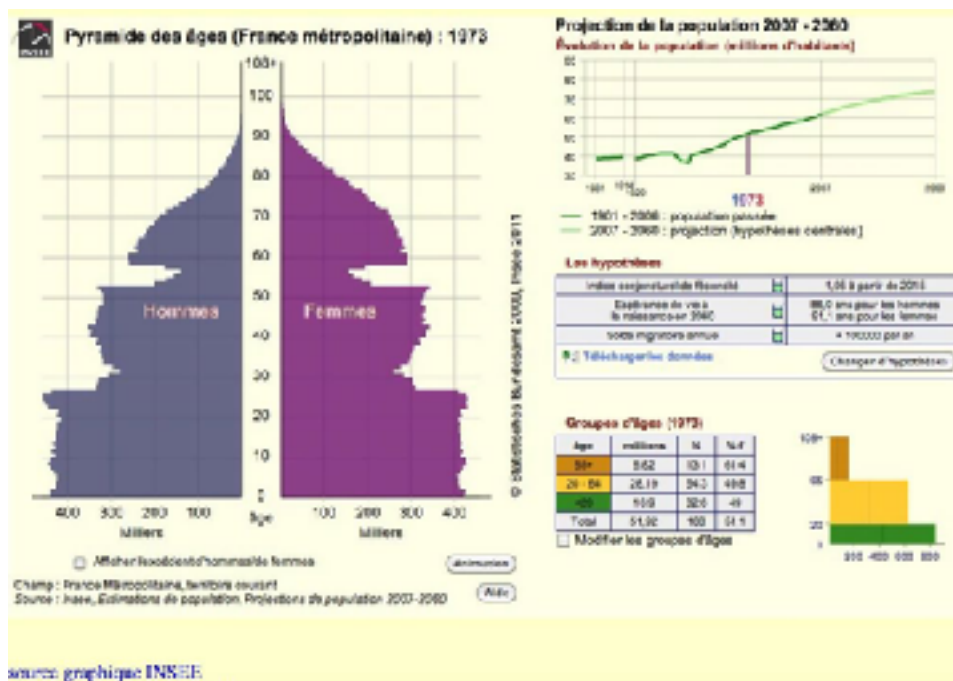
¹ https://www.lexpress.fr/actualite/le-sujet-oublie-le-vieillissement-de-la-population_1903867.html

² <https://www.decitre.fr/media/pdf/feuilleter/9/7/8/2/3/1/1/6/9782311620054.pdf>

1 contexte de l'étude

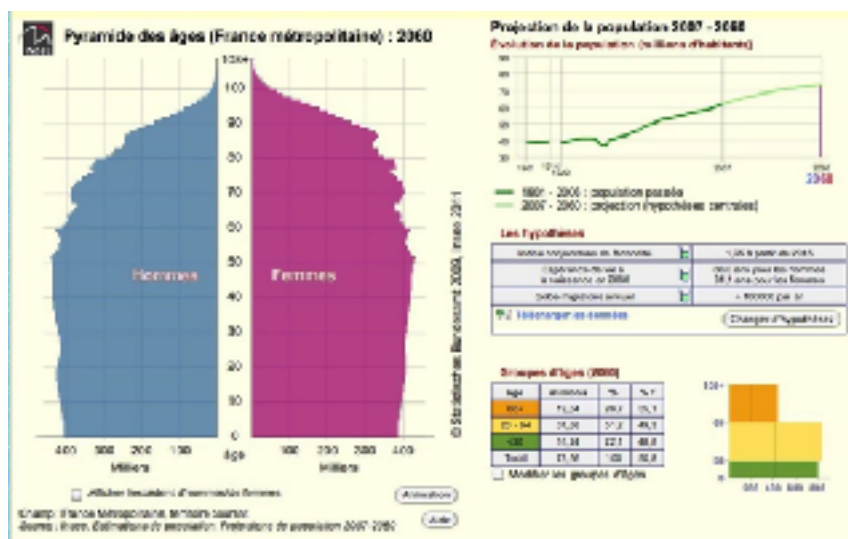
A. Objet du besoin/de la demande

Les deux conflits mondiaux du 20^e siècle ont eu pour conséquence un déficit des naissances. Dès 1945 des dispositions sociales ont encouragé la politique familiale de natalité, qui s'est poursuivie pendant une trentaine d'années jusqu'à la loi Weil. Ce phénomène s'est appelé le **baby boom**.³



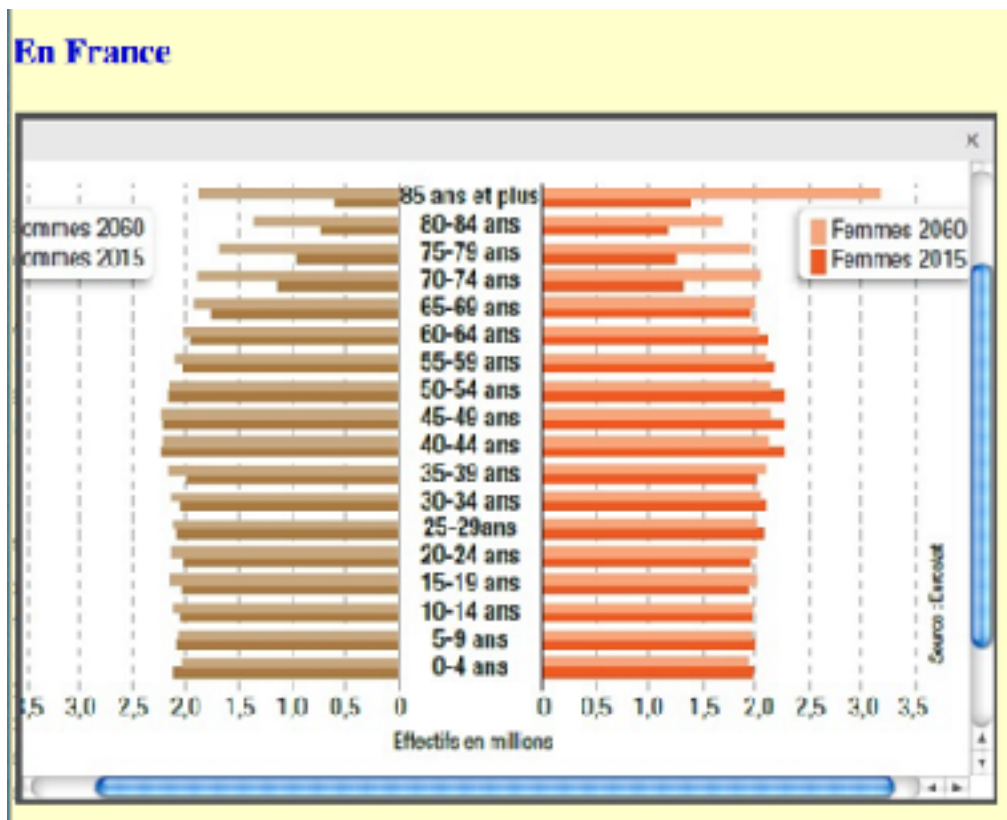
³ <http://www.cyber-evasion.com/repartition/pages/1940.html>

Cette démographie a permis la décision de porter la retraite à 60 ans dans les années 80 afin de favoriser le marché de l'emploi pour les nombreux jeunes actifs. Cette décision était supportable dans le cadre de la proportion de 13,1% de plus de 65 ans pour 54,3 % d'actifs âgés de 20 à 64 ans. La loi Weil a mis un terme au phénomène du baby boom et quelques 50 ans plus tard les babies boomers sont devenus des **Papis Boomers**.



Dans le même temps les progrès de la médecine ont allongé l'espérance de vie, le nombre de seniors de **plus de 80 ans, âge de la dépendance, va être multiplié par 5 vers les années 2060**. A cela s'ajoute des problèmes nouveaux, nés d'une société qui se transforme. Dans la majorité des couples la femme travaille, elle confie son jeune enfant à des nounous, elle se fait aider pour des travaux ménagers ménage repassage. Les personnes âgées voient leurs moyens physiques et psychologiques diminuer, elles ont besoin d'aide. Les emplois à domicile se sont développés à un rythme rapide.⁴

⁴ <https://www.alternatives-economiques.fr/population-prend-un-coup-de-vieux/00060844>

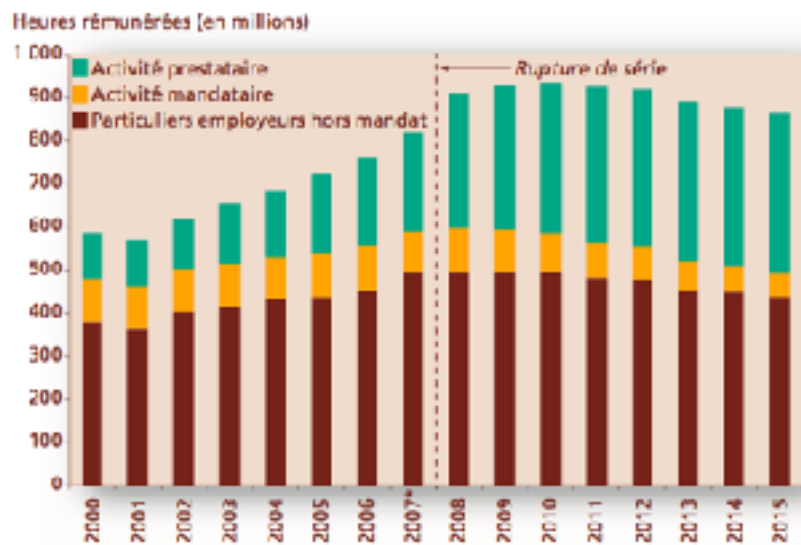


B. Qui est concerné ?

Dès les années 2010 les **employeurs particuliers** étaient le 2^o employeur de France derrière l'artisanat. Selon les statistiques de 2015 ⁵ **914.900 salariés** (direct ou via mandataire) auraient effectué environ 400 millions d'heures soit 437 heures par salarié ou **une dizaine d'heures par semaine**.

⁵ <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/réflexion-sur-létude-dares1-services-à-la-personne/966398216861857/>

Graphique 1

Heures totales rémunérées selon le type d'employeur⁶

Ce chiffre souligne l'importance du travail partiel. Il doit néanmoins être corrigé, la population n'est pas homogène et il faut tenir compte du travail au gris : un salarié payé et déclaré sur une partie des heures effectuées. D'après challenges.fr la part de travail dissimulé atteindrait 42% dans l'accompagnement des seniors et la proportion de travail gris aurait bondi de 18 points ⁶.

Le Crédit d'impôt remplaçant la réduction d'impôt en 2017 peut changer radicalement les choses.

⁶ <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/les-chiffres-du-travail-au-noir/785293381639009/>

2 Description de l'existant

A. Forces du secteur de l'aide à domicile

Cette croissance rapide a certes été accompagnée. Des organismes de protection sociale sont créés **l'IRCEM prévoyance, IRCEM retraite**. Dès 1999 **une convention collective** était signée entre la FEPEM (Fédération des particuliers employeur et les syndicats). Le **CESU** a été créé pour simplifier la gestion administrative des salariés. Des **mesures fiscales** ont favorisé l'emploi à domicile dans un marché de l'emploi déprimé. Des mesures sociales, dont **l'APA** ont privilégié le maintien à domicile pour les personnes âgées à faible revenus. La **formation des personnels** d'aide aux personnes âgées handicapées a été organisée. Dans leur ensemble les salariés du secteur font preuve d'un **excellent état d'esprit**,⁷ conscients de l'aspect social de leur métier, respect de la personne âgée, relationnel enrichissant, esprit d'**humanité**.⁸

B. Faiblesses du système existant

Mais l'organisation de cette activité reste difficile, **l'aide à la personne est exigeante, peu compatible avec les lois sociales**. Dans la réalité, surtout en ce qui concerne les personnes âgées, cette activité est du ressort des services publiques car par nature

⁷<http://fr.newsmonkey.be/article/15258>

⁸ <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/les-règles-la-loi-et-lhumanité/979602985541380/>

elle est peu rentable, les salariés en sont les premières victimes...⁹

- . Une amplitude importante du fait de notre rythme biologique naturel, - lever toilette petit déjeuner, - déjeuner - diner toilette coucher.
- . Des temps de pauses quotidiennes importants après les périodes de pointes d'activité peu compatibles avec un temps plein.
- . Une présence 7 jours sur 7 peu compatible avec les droits du salarié au repos hebdomadaire, aux congés payés, aux jours fériés.
- . Des lieux de travail dispersés nécessitant des temps et des frais de transport importants par rapport aux temps d'intervention.
- . Une population d'employeurs ou de bénéficiaires de l'APA ne pouvant permettre une rémunération acceptable : la plupart des salariés sont au SMIC pour une activité à temps partiel.

Ce **constat pessimiste** est valable aussi bien dans les EHPAD, dans les entreprises et les associations ¹⁰ que pour le particulier employeur. **L'adéquation des besoins et du service est rarement satisfaisante.**¹¹ Y a-t-il, une solution miracle, la réponse est probablement négative. Des améliorations sont sans doute possibles, elles doivent être explorées, examinées avec le concours des acteurs : employeurs, bénéficiaires et salariés CESU ou mandataires. C'est l'objet de cette étude.

⁹ <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/après-les-ephad-les-cris-de-détresse-de-laide-à-domicile-1/957105094457836/>

¹⁰ <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/après-les-ephad-les-cris-de-détresse-de-laide-à-domicile-2/957108211124191/>

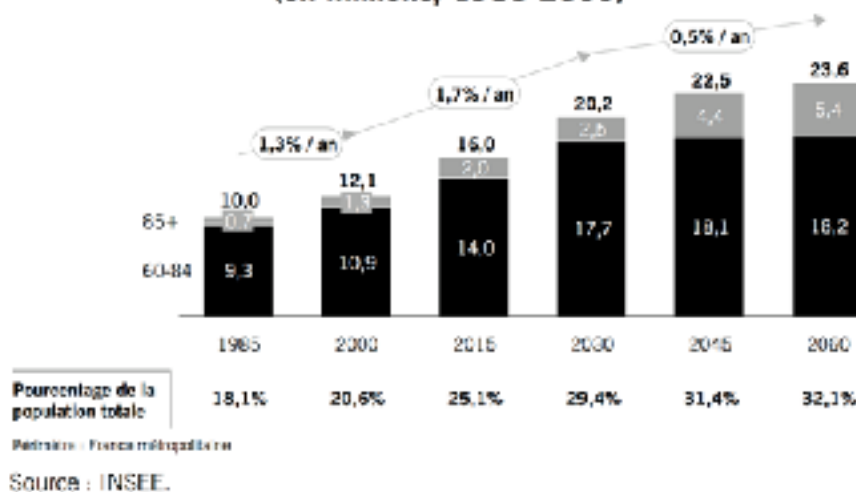
¹¹ <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/après-les-ephad-les-cris-de-détresse-de-laide-à-domicile-2/957108211124191/>

3. Présentation des fonctionnalités souhaitées

A. Qui sont les employeurs ?

L'étude est centrée sur les seniors particuliers employeurs âgés de 65 ans et plus souffrant d'un handicap. Selon les statistiques démographiques nous avons vu qu'en 2020 13,45 millions de Français auront plus de 65 ans soit 29,4% de la population. En 2030 ils seront 20,2 millions soit une croissance rapide due au papis boom qui atteindra 32,1% en 2060 soit plus d'un Français sur 3.

Illustration 1 - Évolution du nombre de seniors
(en millions, 1985-2060)



Dans le même temps l'allongement de l'espérance de vie est observée et **le nombre des plus de 85 ans**, âge de la dépendance connaît une croissance exponentielle, **multiplié par 5**.

Cette situation réclame un **investissement énorme**. Pour des raisons économiques les politiques ont opté pour une politique de maintien à domicile, la construction, l'organisation, la maintenance des maisons de retraite ayant un cout énorme. C'est aussi l'aspiration des séniors. C'est d'ailleurs le choix de la plupart des pays confrontés au problème du vieillissement. Le rapport de l'institut Montaigne fait une **excellente analyse** de la situation qu'il est inutile de répéter ici. ¹²

Il faut toutefois retenir de ce rapport l'illustration 8 qui fait le point en 2012 de la dépendance en France : **1.172.000 personnes ont besoin d'aide et sont au coeur de l'étude**

Illustration 8 - Niveaux de dépendance

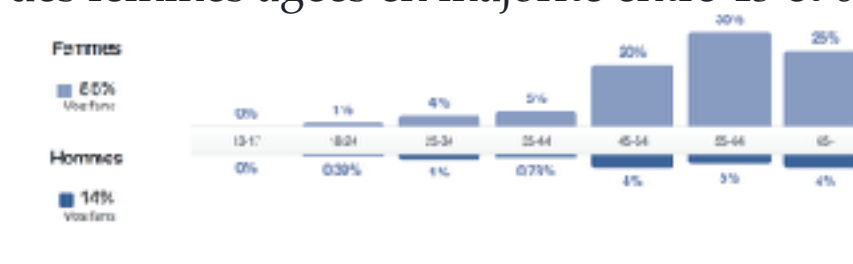
GIR	Niveaux de dépendance	Nombre de personnes concernées en 2012 ²⁹
GIR 1	<ul style="list-style-type: none"> Personne confinée au lit ou au fauteuil Fonctions mentales gravement altérées Présence indispensable et continue d'intervenants 	111 000
GIR 2	<ul style="list-style-type: none"> Désir de prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante Personne confinée au lit ou au fauteuil mais dont les fonctions mentales ne sont pas totalement altérées Ou personne capable de se déplacer mais dont les fonctions mentales sont gravement altérées, nécessitant une surveillance rapprochée 	309 000
GIR 3	<ul style="list-style-type: none"> Autonomie locomotrice partielle Personne ayant conservé son autonomie mentale Besoin quotidien et plusieurs fois par jour d'une aide pour les soins corporels 	244 000
GIR 4	<ul style="list-style-type: none"> Personne n'assurant pas seule ses transferts (se lever, se coucher) mais pouvant néanmoins se déplacer à l'intérieur de son logement Besoin d'aide pour la toilette et l'habillement Ou personne n'ayant pas de problèmes locomoteurs mais devant être aidée pour les soins corporels et les repas 	508 000
GIR 5	<ul style="list-style-type: none"> Personne ayant seulement besoin d'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage 	n. a.
GIR 6	<ul style="list-style-type: none"> Personne autonome pour les actes essentiels de la vie courante 	n. a.

²⁹ Nombre de bénéficiaires de l'Aide Personnalisée Autonomie (APA)

¹² <http://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/rapport%20vieillessement.pdf>

B. Qui sont les salariés ?

Si on admet comme échantillon significatif les abonnés de la Communauté, on observe que 70% sont des salariés 85 % sont des femmes âgées en majorité entre 45 et 64 ans.



Les activités domestiques étant une “spécialité” des femmes, cela paraît normal. Par nature la femme est généreuse, portée à “l’humanité”¹³. Il n’est donc pas surprenant de les trouver dans la branche de l’aide au domicile à la personne, elle en présente naturellement les compétences.

Mais cette expérience naturelle n’est pas suffisante pour les gestes de l’assistance à la personne adulte handicapée. Une formation a été mise en place qui **assure la sécurité de la personne aidée et la sécurité de l’aidant** aboutissant à l’obtention d’un diplôme le DEAES¹⁴.

Une mise à jour récente de la convention collective insiste sur des tâches et des domaines d’intervention selon les compétences¹⁵ :

¹³ <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/les-règles-la-loi-et-lhumanité/979602985541380/>

¹⁴ <https://www.cidj.com/metiers/auxiliaire-de-vie-sociale>

¹⁵ <http://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/index.php>

Adultes => **assistante de vie diplômée** niveau III, IV, V, et VI le salaire horaire conventionnel varie de 10,28 à 11,28
 espaces de vie => **employée familiale** niveau I et II le salaire conventionnel est le SMIC soit 9,88 en 2018.

ECHELLE	Domaines				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) A		Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains A
II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(trice), personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains B Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie A	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(ère)	Gardien(ne) B
IV		Assistant(e) de vie B			
V		Assistant(e) de vie C			
VI		Assistant(e) de vie D		Enseignant(e) particulier(ière) (élémentaire) A Assistant(e) informatique A	
VII				Enseignant(e) particulier(ière) (collège, lycée) B Assistant(e) informatique B	
VIII				Enseignant(e) particulier(ière) (études supérieures) C	
IX	Aucun emploi-repère n'est pour l'heure positionné sur les 4 derniers niveaux. Les partenaires sociaux continuent leur travail sur la définition de nouveaux emplois-repères				
X					
XI					
XII					

Par ailleurs **D'après un bilan ¹⁶ publié en mars 2018 par l'Assurance maladie, les taux d'accidents au travail et de maladies professionnelles sont à leur plus bas. Mais la situation dans certains secteurs, comme le BTP ou les aides et soins à la personne, reste «préoccupante», en augmentation de 45% en 10 ans. "C'est trois fois plus que la moyenne avec 9,4% d'accidents du travail en 2016, une situation jugée «préoccupante» par l'Assurance maladie. Ces chiffres s'expliquent par une forte hausse des lombalgies (c'est à dire une douleur située au niveau des vertèbres lombaires, partie basse du dos), responsable à 20% du nombre d'accidents du travail et des troubles musculo-squelettiques qui représentent 87% des maladies professionnelles.**

C. adéquations employeurs salariés

1. Aspects économiques

C'est dit-on le nerf de la guerre, la question est complexe mais elle ne peut faire l'objet d'une impasse.

Tentons de chiffrer le besoin sachant que l'étude s'est concentrée sur l'aide à l'autonomie.

Dans ce cadre, il y a lieu d'éliminer les GIR1 et GIR2, en effet il faut pour ces personnes, faire appel à un prestataire pour bénéficier de l'APA. Il reste 752.000 GIR3 et 4 et un nombre non déterminé de personnes ayant seulement besoin d'une aide

¹⁶ <http://www.lefigaro.fr/social/2017/09/16/20011-20170916ARTFIG00015-accidents-du-travail-les-services-et-soins-a-la-personne-tres-touches.php>

ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage.

a) temps de travail quotidien estimation du cout

S'agissant de l'aide à la personne, la plupart des AVS estiment que trois interventions quotidiennes d'une heure minimum seraient nécessaires et ceci 7 jours sur 7, soit $3 \times 7 = 21$ heures par semaine.

Nous avons vu au chapitre 3B que le salaire horaire conventionnel d'une assistante de vie diplômée ne peut être inférieure à 10,28€ hors prime d'ancienneté il faut ajouter les congés payés soit $10,28 \times 1,10 = 11,30\text{€}$ consultons l'estimateur CESU.

Détail de votre estimation	
Salaire net à verser au salarié :	1,08 €
Cotisations sociales prévues à l'employeur :	4,13 €
Avantage fiscal employeur :	1,08 €
Coût net pour l'employeur :	6,29 €

* Ces résultats sont commerciaux à titre indicatif, au 5 avril 2017, 10% de congés payés inclus.

b) calcul de l'équivalence annuelle en heure du crédit d'impôt

Le cout de l'heure pour l'employeur $6,38\text{€} \times 21 \times 52 =$

6967 € par an est compatible avec le plafond fiscal du crédit d'impôt majoré de 1500€ pour + 65 ans. Il reste un crédit d'impôt de 533 euros pour un complément de ménage, ou d'accompagnement à un tarif horaire moindre le cas échéant $533 / 6,38 = 84 / 52 = 1,35$ heures par semaine.

Ce prix de base, seule la relation directe employeurs/ salariés le permet. Toute augmentation fut-elle minime du prix de base de 11,30€ pour un salarié qualifié, comme c'est le cas de la

relation mandataire, ne peut s'envisager, dans la limite du crédit d'impôt que par **la réduction du nombre d'heures dans des limites inacceptables pour la personne aidée**, ou par la **diminution des compétences** et son corollaire **l'augmentation du risque des accidents du travail** constatés, voire d'accident de la personne aidée.

Il reste une question, en rien subsidiaire. **Un nombre significatif de retraités isolés ont-ils les moyens d'assumer cette charge financière,**¹⁷ voire de faire l'avance en attendant le crédit d'impôt. La retraite médiane en France est estimée à 1563€¹⁸ c'est à dire que 50% des retraités touchent une retraite inférieure à ce seuil, or l'avance mensuelle s'élève à $6967 \times 2 / 12 = 1161€$. A l'évidence la réponse est non. Alors on dira que pour les retraités les plus démunis, il existe des aides, l'APA... Le crédit d'impôt ne s'appliquant que sur le reste à payer...

Qu'en est-il **d'un couple** où l'un d'entre eux nécessite une aide, le plafond de 6000 euros est doublé ainsi que les 1500 euros, **corrélativement le nombre d'heures à tarif réduit double** passant de 21 heures par semaine pour l'aide à la personne à 42 heures et 4 heures pour ce qui est de l'espace de vie. Le principal obstacle à cette situation très confortable, d'autant que l'un des deux peut être aidant et que le besoin diminue, c'est le revenu nécessaire du couple pour assumer plus de 3000€ de charges mensuelles. Celui-ci est rarement doublé à la retraite.

¹⁷ <https://www.notretemps.com/retraite/minimum-vieillesse/le-minimum-auquel-vous-avez-droit,i2398>

¹⁸ http://www.liberation.fr/france/2017/09/30/les-retraites-en-chiffres_1599625

A ce stade de l'étude il n'est pas nécessaire de pousser plus loin l'analyse.

2. aspects réglementaires

La seconde question concerne **le respect de la législation du travail**, et les règles concernant le temps de travail. On considère le temps plein pour un salarié à 35 heures hebdomadaires, mais il suffit de valider 150 fois le smic horaire pour valider 1 trimestre de retraite. Le salaire des AVS étant supérieur au SMIC moins d'heures sont nécessaires.

1. Repos hebdomadaire, congés payés, droits à la retraite

Nous avons vu que potentiellement 21 heures hebdomadaires sont nécessaires par employeur mais un salarié ne peut travailler 7 jours sur 7. La **convention collective prévoit 1 jour de repos sur 7 jours et 1 dimanche sur deux soit 1 jour et demi de repos par semaine**. De plus il a droit à 5 semaines de congé payés dont 4 doivent être effectivement prises selon la réglementation européenne et le 1er mai à minima... Un salarié diplômé travaille chez le même employeur $3 \times 5,50 \times 48 = 792$ heures par an sauf jours fériés chômés hors 1er Mai, sauf arrêt maladie $792/4=198$ heures par trimestre lui permettent de **valider ses trimestres pour la retraite**.

Pour valider des périodes auprès de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse), il suffit de percevoir un salaire soumis à cotisations représentant 150 fois le montant du [Smic](#) (Salaire minimum interprofessionnel de croissance).

2. Salaire mensuel significatif

Par mois en moyenne il travaille $792/12=66$ heures chez le même employeur ce qui représente un salaire net mensuel de $8,68 \times 66=572,88\text{€}$ très insuffisant, **il peut être tenté d'offrir ses services à 2 employeurs** auquel cas il atteindrait un temps partiel significatif avec $3 \times 5,5=16,5 \times 2=33$ heures hebdomadaires et un salaire de $572,88 \times 2=1145,76\text{€}$ net pour un horaire hebdomadaire de 33 heures lui permettant d'ajouter 1 ou deux vacations de 2 heures en douche, ménage ou accompagnement au tarif correspondant.

Il est probable que dans ce cas, **le respect de l'amplitude quotidienne** va s'avérer délicat. A moins de trouver 2 employeurs s'accommodant de 7 h30 à 8h 30 et 9 h à 10 h puis 11h à 12 h et 12 h30 à 13 h30 enfin 18h à 19h et 19h 30 à 20h 30 dans le respect des **13 heures d'amplitude** permises par le code. Il reste que dans les deux cas la question du repos hebdomadaire et des congés se pose ce qui conduira le ou les employeurs à **opter pour le statut avec mandataire** afin d'être assuré de la permanence du service, mais un cout horaire légèrement augmenté qui aura pour effet une légère réduction des heures de travail...

Vous avez entendu parler de la quadrature du cercle ?¹⁹

¹⁹ <https://www.futura-sciences.com/sciences/questions-reponses/mathematiques-quadrature-cercle-dit-on-cest-impossible-8343/>

4. enjeux

A. Utiliser les atouts de la relation directe Salarié/particulier employeur.

Le Guide des Essentiels du particulier employeur ²⁰ propose 4 choix de statut avec chacun des avantages et des inconvénients.

avantages/inconvénients	gré à gré	cesu	mandataire	prestataire
relation avec le salarié	vert	vert	jaune	orange
stabilité de l'emploi	vert	vert	jaune	orange
coût	rouge	vert	jaune	noir
avantage fiscal	noir	vert	jaune	vert
Obligations administratives	noir	rouge	orange	vert
risque Prudhommes	noir	rouge	orange	vert
risque administratif	noir	jaune	jaune	vert

Le gré à gré sans le CESU cache, la plupart du temps, le travail non déclaré. Dans le mode prestataire par définition il s'agit d'un client du prestataire dont l'intervenant est le salarié.

De l'avis des salariés comme des employeurs c'est **la relation directe qui offre la meilleure qualité relationnelle.**

C'est aussi celle qui offre la meilleure stabilité de l'emploi, en raison des pressions exercées par **l'obligation de la continuité du service** sur la planification et la gestion des personnels d'un service prestataire.

C'est aussi le CESU qui offre , assorti de l'avantage fiscal, **le meilleur coût :**

²⁰ <http://www.senior-zen-employeur-particulier.fr/essentiels-201801-1-2.pdf>

Prestataire cout horaire net	21,10(1)	après crédit impôt 10,55	
+ 70 ans			
mandataire cout horaire net	15,31(1)	«	7,65
CESU payé 8,35(cp inclus)	12,27	«	6,13
gré à gré déclaré payé 11	16,16	«	8,08
gré à gré au noir	10	«	10
1 tarif ASSIDOM			
*10% de congés payés inclus			

L'application de la TVA ²¹ sur les services à domicile justifie en partie les écarts, même dans le cas du taux réduit appliqué d'une manière générale sur les services d'aide à la personne objets de cette étude. "Le **taux réduit de 5,5 %** s'applique uniquement aux activités d'assistance dans les actes quotidiens de la vie des personnes âgées et handicapées, proposées par des organismes agréés par le préfet ou autorisés par le conseil départemental. Le recours systématique des départements à des Associations pour l'APA s'explique par le fait qu'elles sont exonérées de TVA article 261-7-1 ter du CGI²²

Sont exclues des taux réduits les prestations de services rendues par des organismes opérant en tant que mandataires, y compris les frais de gestion qu'ils facturent aux employeurs.

C'est encore le CESU qui propose le **meilleur rapport prix/ nombre d'heures bénéficiant de la réduction d'impôt**, et, s'agissant de l'assistance à la personne nous avons vu que 3 interventions par jour sont nécessaires.

²¹ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31596>

²² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006069577&idArticle=LEGIARTI000006309357&dateTexte=&categorieLien=cid>

. Pour un tarif prestataire de 21,10 => $7500 / 10,55 / 52 = 13$ heures par semaine, moins de 2 heures par jour ou 35 mn par intervention pour 3 interventions.

. Pour un tarif mandataire de 15,31 => $7500 / 7,65 / 52 = 18$ heures par semaine un peu plus de 2 heures par jour ou un peu plus de 50 mn par intervention sur 3 interventions.

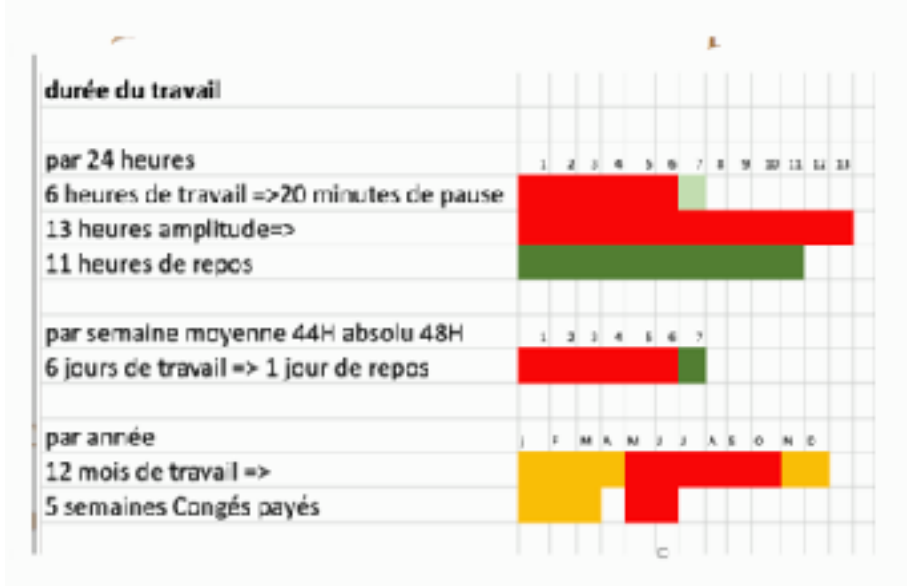
. Pour le cout de l'heure CESU nous l'avons vu 3 interventions de 1 heure sont possibles, même en appliquant le salaire majoré d'un salarié diplômé !

Pour cette raison si la demande d'heures est moindre par exemple dans le cas d'un couple bénéficiant d'un avantage fiscal doublé, les salaires nets négociés sont souvent très supérieurs à ceux des salariés de sociétés ou même d'associations.

Il n'est pas nécessaire d'avoir fait de longues études d'ergonomie pour imaginer qu'**une heure est le temps indispensable pour la première intervention du matin** par exemple : lever, faire le lit, le change du linge éventuellement , toilette d'une personne adulte fragile, préparation et repas du petit déjeuner, rangement. Et quid d'une douche shampoing hebdomadaire minimum, ou de faire face aux dégâts d'une débâcle intestinale ?

Il n'y a pas que dans les EHPAD que les témoignages de maltraitance se multiplient faute de temps ! Les salariés souffrent d'avoir à exercer de cette façon, un métier qu'ils transcendent.

B. Améliorer les conditions de travail des salariés en tenant compte des contraintes économiques et réglementaires.



Tout peut être négocié au moment de la rédaction du contrat, assurant une bonne relation ultérieure : salaire, horaire, conditions de travail, repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés, ... sans remettre en question tout l'équilibre sociale comme c'est le cas dans une entreprise. Pour cela il faut que chacune des parties connaissent parfaitement leurs droits et devoirs.

C. rechercher un système relationnel et d'organisation innovant et satisfaisant pour les employeurs.

Réciproquement le point faible de cette relation c'est que c'est celle qui assure **la moins bonne continuité du service**. En effet, un salarié n'est pas disponible tous les jours de l'année, il y a lieu de prévoir son remplacement pour le jour de repos hebdomadaire, les congés payés, les jours fériés 1er Mai à minima, les éventuelles congés de maladie. Dans ces conditions le statut avec prestataire est préférable. Beaucoup d'assistantes

de vie cherchent à organiser **un travail en binôme** à l'image de l'organisation des infirmières libérales, mais le statut d'employeur particulier et la réglementation du travail se prêtent mal à ce type d'organisation. Comment l'organiser ?

D. Définir les enjeux et les outils du système.

- 1 promouvoir l'**esprit de coopération entre les employeurs** en muti-salariat.
- 2 promouvoir l'esprit de coopération et de **solidarité entre les salariés diplômés** intervenant chez un même employeur.
- 3 promouvoir le pointage, et le justificatif mensuel du déclaratif CESU pour un meilleur suivi d'activité.
- 4 établir un planning idéal