

**Intervention de
Guillemette Leneveu, Directrice Générale
Colloque : et si la conciliation famille et travail nous concernait tous ? »
Jeudi 21 Novembre 2013 au CESE
Synthèse de la Journée**

« *Et si la conciliation famille et travail nous concernait tous ?* » Tel était le titre que nous avons retenu avec l'ORSE, pour ce colloque. A l'issue de cette journée, nous pouvons sans hésiter répondre à cette question, par l'affirmative.

Au travers de cette question, nous avons voulu balayer l'ensemble des âges de la vie concernés par la conciliation, avec un focus particulier, sur la question des aidants familiaux.

Nous l'avons fait à partir de témoignages de familles confrontées à la difficulté de poursuivre leur activité professionnelle, avec la pris en charge d'un proche. Aussi, pour démarrer cette synthèse, je voudrais vous faire entendre ces lignes reçues lors de la préparation de ce colloque :

« Éducatrice, j'ai dû cesser toute activité professionnelle rémunérée depuis que j'ai retiré mon fils (Alain, jeune homme de 36 ans souffrant d'autisme), d'un établissement où il régressait terriblement et donc :

- plus de plan de carrière, de salaire, de feuille de paie, de convention collective, de syndicat, de droit ouvert à la formation, d'espérance d'une autre retraite que le minimum social !*
- plus de collègue, d'équipe pluridisciplinaire, de supervision, ...*
- plus de statut social professionnel puisque 'sans emploi' et pas toujours la dérision nécessaire pour tenter d'en rire ! »*

Ces quelques mots témoignent des conséquences lourdes qu'une cessation d'activité provoque aussi bien sur le plan financier que sur le plan social. Nos intervenants, Marie-Eve JOEL et Blanche LEBIHAN, nous ont montré l'attachement des aidants à leur vie professionnelle. Or, arrêter son activité professionnelle reste encore très souvent la seule alternative lorsqu'on doit prendre soin d'une personne dépendante, handicapée ou malade. Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est une des conditions sine qua non si l'on souhaite éviter ce type de situation.

Nous l'avons vu tout au long de cette journée, si dense, si riche : Pouvoirs publics, associations, entreprises, familles, nous avons tous un rôle à jouer pour soutenir cette solidarité familiale. Nous pouvons en particulier souligner la franchise des propos tenus par les entreprises qui se sont exprimées tout au long de cette journée sur leur engagement dans ce domaine. Il est souvent passionné, pragmatique, parfois composé d'échecs, comme l'a reconnu CASINO qui a déployé des initiatives très intéressantes. Alors que les actions développées en matière de petite enfance sont souvent valorisées, celles déployées pour les aidants restent dans le domaine de l'expérimentation pour les entreprises qui, comme l'a indiqué NOVARTIS, abordent les actions proposées auprès de leurs salariés avec « humilité ».

Cette journée, nous avons voulu dès son origine, qu'elle soit un point de départ pour mobiliser des actions concrètes, dès aujourd'hui et pour la suite.

Cette suite, nous vous proposons de la construire autour de 4 mots qui peuvent résumer ce colloque :

- innovation
- incitation
- communication
- universalité

1 – tout d'abord un mot qui qualifie à merveille les expériences présentées tout au long de la journée : Innovation

Ce colloque a parfaitement illustré la capacité des entreprises à identifier la diversité des besoins de leurs salariés et à trouver des solutions pour y répondre même si cela entraîne de sortir des sentiers battus. Et même si cela pose à chaque fois question sur les limites à ne pas dépasser entre le respect de la vie privée, des problèmes intimes, des salariés, et le soutien, l'écoute, le rôle social, que l'entreprise peut avoir.

Mais l'innovation n'est pas l'apanage des entreprises : le secteur associatif est aussi très actif dans le domaine ! Le collectif Inter associatif d'aide aux aidants familiaux en témoigne : c'est en effet dès 2004 que ce collectif s'est donné comme objectif de faire reconnaître les aidants auprès de pouvoirs publics.

Sur le terrain, les associations familiales sont également présentes et inventent des solutions pour répondre de façon toujours plus pertinente aux besoins des aidants.

Notre réseau des UDAF en est un bon exemple. Je peux citer l'exemple de l'UDAF du Maine-et-Loire qui expérimente une plateforme d'informations spécifiques pour les aidants intitulée « Paroles de familles » qui apporte une information de qualité, localisée et actualisée pour les aidants quelle que soit l'origine de la perte d'autonomie, de la situation de handicap, de la maladie ou l'âge de la personne aidée.

Mais l'innovation a aussi ses limites. Nous regrettons que des expériences concluantes ne trouvent pas toujours l'écho, ni les financements qui permettraient de développer et de pérenniser leurs actions. A leur démarrage, les initiatives peuvent trouver des financements privés et/ou publics pour expérimenter sur des périodes courtes. Mais dès qu'il s'agit d'inscrire dans la durée ces actions, dont pourtant chacun a reconnu l'utilité, cela devient extrêmement compliqué voire impossible à faire.

Nous fondons l'espoir que la loi portée par la ministre en charge des personnes âgées apporte des réponses consolidées à la situation des aidants familiaux et aux solutions efficaces qui leur sont apportées.

Nous avons des suggestions à faire dans le cadre de la future réforme autour de la loi d'orientation et de programmation pour l'adaptation de la société au vieillissement. Nous les avons regroupées en 7 grandes propositions que nous avons remises à la Ministre à l'occasion de ce colloque. C'est le cas notamment pour améliorer les congés à destination des aidants

afin qu'ils répondent enfin à la diversité des besoins des aidants confrontés aussi bien à des situations d'aggravation brutale qu'à des besoins réguliers d'accompagnement de la personne aidée.

2 – Second mot pour la suite : Incitation

Incitation à prendre en compte les aidants dans les négociations collectives. En effet, il existe différents types d'accords dans lesquels la question des aidants peut être abordée : les accords égalité Homme/Femme, handicap, sénior, prévoyance, articulation des temps de vie...

Incitation financière en ouvrant le crédit d'impôt famille aux entreprises menant des actions en direction des aidants familiaux. En effet, Il existe le crédit d'impôt famille qui permet une réduction d'impôt aux entreprises qui mettent en place des dispositifs pour leurs salariées pour concilier vie familiale vie au travail : pourquoi ne pas l'ouvrir aux financements d'actions d'aide aux aidants salariés ?

Incitation aussi vis-à-vis des associations, des UDAF, à aller vers ces nouveaux lieux, que sont les entreprises, qui recherchent des experts pour permettre à leurs salariés d'aborder leurs problématiques liées aux questions familiales. Le témoignage ce matin de l'association Temp'o jeunes était révélatrice de l'intérêt des salariés à échanger sur leurs difficultés de parents d'adolescents, des moments de débats et d'information autour de la parentalité, qui peuvent être tout autant utiles que les séances de gym proposées à l'heure du déjeuner par certaines entreprises !

3 – Troisième mot essentiel : Communication

Les aidants manquent d'information. Prenons l'exemple des congés : ils sont totalement méconnus et donc sous-utilisés : seuls 21% des aidants interrogés dans le cadre de l'enquête HSA de la DREES connaissaient le congé de soutien familial et seul 13 % le congé de solidarité familiale. Le manque d'information est flagrant et résulte, à n'en pas douter, d'un manque de communication sur des dispositifs certes perfectibles, mais qui ont le mérite d'exister.

C'est pourquoi nous venons d'éditer une **plaquette d'information** sur les congés pour les aidants que vous trouverez au stand de l'UNAF.

Les entreprises sont elles aussi en manque d'information : en effet, contrairement au fait de devenir parents, le fait de devenir aidant n'est pas un sujet qu'on n'aborde naturellement, ni avec les collègues et encore moins avec la hiérarchie. Ceci ne facilite en rien la prise de conscience des DRH et des représentants du personnel. Le DRH d'Alstom IDF le reconnaissait ce matin en disant en être au stade du balbutiement, et manquer d'informations sur les organismes en charge de ces questions.

C'est pourquoi, à la suite de ce colloque, nous publierons prochainement avec l'ORSE un guide à destination des DRH afin de leur donner les pistes de réflexion, les informer de ce que d'autres entreprises ont pu mettre en place.

Parallèlement, comme nous l'avons fait depuis plusieurs années en collaboration avec l'observatoire de la parentalité en entreprise, nous continuerons à publier le volet salarié du

baromètre sur la conciliation entre vie professionnelle et familiale, qui nous renseigne sur l'évolution des pratiques en la matière.

Mais cette initiative ne peut à elle seule suffire ; les aidants ont besoin d'une véritable campagne de communication grand public sur leurs droits, mais au-delà pour que le terme d'invisible ne puisse plus les qualifier... pour améliorer la prise de conscience de tous.

4 – Quatrième et dernier mot : celui de l'Universalité

Au long de cette journée, nous avons vu la nécessité d'aborder la question des aidants familiaux de manière transversale, en évitant le cloisonnement entre politiques publiques et projets de lois destinés spécifiquement aux familles, personnes âgées, handicapés, personnes malades, etc.

Ce sont l'ensemble des aidants quels que soient l'âge et l'origine de la dépendance de l'aidé, qui doivent être défendus.

Nous avons, non seulement parlé des parents, mais aussi des petits-enfants, des grands-parents – la ministre a insisté sur leur rôle – et aussi des jeunes ...bref chacun est concerné, quelque soit son âge. Chacun est aidant/aidé au cours d'une vie, selon un mécanisme de solidarité mutuel.

Sur ce principe d'Universalité, au travers de l'intervention de Thierry CALVAT, s'est dégagée l'idée qu'en prenant en compte la question des aidants, c'est finalement tous les salariés d'une entreprise qui en tirent des bénéfices : car prendre en compte les aidants, c'est prendre en compte la vulnérabilité de chacun. Dans un société marquée par le souci de la performance individuelle, économique, familiale, il est bon de rappeler qu'un salarié est aussi une personne qui traverse les épreuves de la vie, et qui est composé de mille fragilités qui ne doivent pas être balayées d'un revers de main.

Et donc finalement se préoccuper de la conciliation vie familiale – vie professionnelle des aidants, c'est se poser la question, pour chacun d'entre-nous, de sa conciliation et de son équilibre entre ses différents aspects de vie.