La construction des champs conventionnels dans les services à la personne : dynamiques et enjeux

Marion LEFEBVRE [1]

L'article propose une analyse de la structuration des relations professionnelles dans les services à la personne, au travers de la construction des champs conventionnels des branches (champs d'application des conventions collectives) et de leurs périmètres. Celle-ci est en effet porteuse d'enjeux forts pour les acteurs et pour la construction des emplois, qui sont à la fois d'ordres salarial, professionnel, économique et institutionnel. Sans retracer l'ensemble de l'histoire de la construction de ces branches, l'analyse est centrée sur les moments où leurs périmètres ont été questionnés, et où apparaissent alors plus clairement les critères structurants mobilisés pour justifier les périmètres existants – ou en promouvoir d'autres. Au terme de cette analyse, sont présentés un certain nombre d'enjeux que pose aux organisations syndicales la configuration actuelle des branches professionnelles dans ce champ.

Le secteur de l'aide à domicile s'inscrit aujourd'hui dans le champ plus large des services à la personne, qui regroupe une série d'activités (ménage, jardinage, cours à domicile, etc.) ayant pour point commun de s'exercer au domicile de particuliers, et qui concerne environ 1,3 million de salariés en 2011 [2]. Ces professions peuvent être exercées sous différents statuts (emploi direct auprès de particuliers employeurs, emploi prestataire dans une association ou dans une entreprise privée, etc.), qui renvoient à des conventions collectives différentes. Cette configuration, articulant différentes activités et différents modes d'exercice, a des incidences sur l'organisation et le financement de ces services, mais aussi sur le dialogue social entre les partenaires sociaux. Nous nous intéressons ici à un niveau

1. Clersé, Université Lille 1.

2. Malgré les difficultés de mesure liées aux spécificités de ces emplois (Jany-Catrice, 2009), le nombre de salariés des services à la personne (hors assistantes maternelles) peut être estimé à 1,33 million de personnes au 2e trimestre 2011 (Ould Younes, 2013).

particulier de ce dialogue social : celui de la branche. L'article propose une analyse de la structuration des relations professionnelles dans les services à la personne au travers de la construction des champs conventionnels (champs d'application des conventions collectives) et de leurs périmètres.

La définition des périmètres d'application des conventions et accords collectifs est un élément fondateur de ces règles, et revêt des enjeux forts pour les acteurs et pour la construction des emplois. En effet, « les branches professionnelles ne sont pas des cadres préétablis (donnés par le marché, établis par la science ou constitués par l'administration), dans lesquels on ferait entrer des acteurs eux-mêmes préexistants. Cadres pour l'action, leurs contours résultent de compromis entre les acteurs que cette négociation engage » (Poisson, 2009:35). Les enjeux touchent alors tout à la fois les protections collectives des salariés, les conditions économiques d'exercice de ces activités (dans un contexte de mise en concurrence des différents offreurs de services), l'identité professionnelle de la branche et l'existence institutionnelle des acteurs et de leurs représentants (organisations patronales et syndicales, et, au sein de celles-ci, les différentes fédérations).

Afin de repérer comment se sont construits ces périmètres, en fonction de quels enjeux et autour de quels *critères structurants*, nous nous intéressons en particulier à différents moments de « critique », au sens de Boltanski et Thévenot (1991), c'est-à-dire à différents moments où ces frontières entre les branches, et les justifications qui les sous-tendent, ont été remises en cause. À ces moments, les justifications mobilisées pour défendre les périmètres existants – ou pour en promouvoir d'autres – deviennent plus explicites. Les moments de critique sont ainsi particulièrement intéressants à étudier en ce qu'ils mettent au jour, par les réponses qui leur sont apportées par les acteurs, les registres de justification et les logiques habituellement implicites de leurs décisions. C'est pourquoi nous concentrerons notre analyse sur ces périodes, sans retracer l'histoire complète de la construction des branches. Le plan de développement des services à la personne de 2005 (dit plan Borloo) est ainsi analysé ici comme l'un de ces moments de « critique ». Il a institué le regroupement, au sein d'un seul et même « secteur », des différentes activités de services à la personne, questionnant de ce fait un paysage conventionnel plus ou moins stabilisé.

Cette analyse est conduite à partir d'une enquête par entretiens auprès des négociateurs des organisations syndicales et des organisations employeurs des différentes conventions collectives concernées du champ des services à la personne (encadré 1).

Dans une première partie, nous présentons brièvement les différentes branches professionnelles du champ des services à la personne telles qu'elles sont définies aujourd'hui, ainsi que la grille d'analyse mobilisée pour étudier la construction de ces périmètres et les moments où ils ont

Encadré 1

Méthodologie

Sur le plan méthodologique, cet article mobilise une enquête qualitative menée dans le cadre d'une recherche réalisée au sein de l'Orseu pour le Centre Henri Aigueperse-Unsa Éducation, avec le concours financier de l'Institut de recherches économiques et sociales (Lefebvre, Farvaque, 2011 [1]).

Vingt-deux entretiens semi-directifs ont été menés entre octobre 2009 et août 2010 auprès de l'ensemble des négociateurs signataires, au sein des fédérations syndicales et des organisations patronales, des différentes conventions collectives concernées (branche de l'aide à domicile, branche des salariés du particulier employeur et branche des entreprises privées de services à la personne) [2]. Il s'agit des personnes ayant mandat pour participer aux négociations mais également pour signer les textes négociés, auxquelles s'ajoutent d'autres participants aux négociations et deux responsables confédérales.

Les extraits d'entretiens sont anonymisés : seules apparaissent l'appartenance à une organisation syndicale ou employeur et la branche professionnelle concernée. Par exemple, un extrait d'entretien mené avec la personne en charge de la négociation de la convention collective de la branche de l'aide à domicile pour l'une des organisations syndicales est noté : (Organisation syndicale, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN [3]).

Ces entretiens ont été complétés par une analyse documentaire (circulaires et rapports d'activité d'organisations syndicales et employeurs, textes juridiques) permettant de suivre l'évolution de ces branches.

1. L'auteur remercie Nicolas Farvaque pour le travail conjoint et les échanges menés dans le cadre de ce rapport, sur lequel s'appuie cet article.
2. Hormis deux personnes qui n'ont pas souhaité participer à l'enquête.
3. Convention collective nationale.

été questionnés (I). La deuxième partie revient sur la construction des frontières extérieures au champ des services à la personne, qui acte l'autonomie des activités réalisées au domicile de particuliers vis-à-vis des autres branches (II). La troisième section analyse la façon dont ont été construits et questionnés les champs conventionnels au sein même des services à la personne (III). Enfin, nous aborderons dans une dernière partie quelques enjeux pour les organisations syndicales découlant de cette analyse (IV).

I. Une structuration en trois branches professionnelles : frontières, acteurs et grille d'analyse

Dans cette partie, nous présentons la configuration actuelle du champ des services à la personne autour de trois branches (I.1), ainsi que la grille d'analyse des différentes logiques qui ont présidé à cette structuration (I.2).

I.1. La configuration actuelle des relations professionnelles dans le champ des services à la personne en trois branches

Ce que nous appelons « services à la personne » regroupe des activités hétérogènes, différentes dans leurs logiques (logique sociale ou logique de services notamment domestiques) et dans leurs trajectoires historiques (dans la construction des professions). Elles sont structurées aujourd'hui autour de trois branches professionnelles distinctes en fonction principalement du type d'employeur : les employeurs associatifs dans la branche de l'aide à domicile, les particuliers employeurs et les entreprises privées à but lucratif. Le secteur public intervient également dans le champ des services à la personne, au travers de l'activité d'aide à domicile des centres communaux d'action sociale (CCAS). Nous ne le traiterons pas ici [3].

La branche de l'aide à domicile

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, dite « BAD » (branche de l'aide à domicile), recouvre aujourd'hui l'ensemble des associations d'aide à domicile et leurs salariés sous mode prestataire. Elle est le fruit du regroupement progressif de trois conventions collectives « historiques », construites dans les années 1970 et 1980 conjointement à la construction des professions de l'aide à domicile dans le cadre des politiques sociales qui les encadraient [4]. Il s'agit de la convention collective des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, de la convention collective des aides à domicile en milieu rural (ADMR) du 6 mai 1970 et de la convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983. Un premier accord de branche réunissant l'ensemble des associations de l'aide à domicile est signé en 1993, donnant naissance à la branche de l'aide à domicile. Par la suite, des accords collectifs sont signés et étendus à l'ensemble des salariés des organismes d'aide à domicile à but non lucratif (qu'elles soient adhérentes à une fédération signataire ou non), jusqu'à la signature en 2010 d'une convention collective unifiée, applicable depuis 2012 à l'ensemble des salariés de la branche.

Les quatre fédérations d'employeurs participant aux négociations, que sont l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (Una), la Fédération nationale des associations d'aides familiales populaires - Confédération syndicale des familles (FNAAFP-CSF), l'Union

3. D'après l'enquête « Intervenants au domicile des personnes fragilisées » menée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) en 2008, les salariés de CCAS représentent 14 % des aides à domicile (les aides à domicile représentant une partie seulement du champ des services à la personne).
4. S'ajoute à ces trois conventions collectives le protocole d'accord Union nationale des associations coordinatrices des centres de soins et de santé (UNACSS). Ces trois conventions collectives distinctes ne s'appliquaient qu'aux salariés des associations adhérentes aux fédérations signataires : elles n'étaient pas étendues à l'ensemble des salariés d'associations d'aide à domicile. Les salariés de structures non adhérentes à une fédération n'étaient donc pas couverts par une convention collective.

nationale des ADMR (UN-ADMR) et la fédération Adessadomicile, sont regroupées depuis les années 2000 dans une union syndicale de branche appelée USB-Domicile. Elles y examinent et discutent les textes soumis à la négociation collective afin de définir des stratégies et des positions communes lors des négociations.

La branche des salariés du particulier employeur [5]

Cette branche professionnelle est issue de l'histoire des domestiques et de leur reconnaissance progressive comme des travailleurs salariés. La première convention collective nationale étendue des employés de maison, signée en 1980, a été révisée en 1999 pour donner naissance à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, étendue depuis le 11 mars 2000. Elle s'applique de façon obligatoire à tout particulier qui emploie à son domicile une personne, à temps plein ou partiel, afin d'effectuer les tâches de la maison à caractère familial ou ménager (garde d'enfants à domicile, assistance d'une personne âgée ou handicapée, entretien de la maison, etc.), y compris aux utilisateurs du chèque emploi service universel (Cesu).

La Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem), constituée depuis les années 1950-1960 et déjà signataire de la première convention collective en 1980, est la fédération représentative des particuliers employeurs. Le Syndicat des particuliers employeurs (SPE), rattaché à la Fédération du service aux particuliers (FESP), a participé aux négociations suite à la reconnaissance de sa représentativité par le ministre du Travail fin 2010. Cependant, suite à la saisie du tribunal administratif de Paris par la Fepem, celui-ci a annulé cette reconnaissance en septembre 2012, au motif que la condition d'ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique n'était pas remplie.

La branche des entreprises privées de services à la personne

La branche des entreprises de services à la personne est la plus récente des trois. L'idée d'un secteur des services à la personne est portée dès le milieu des années 1990 par le Conseil national du patronat français (CNPF, devenu depuis le Medef), qui crée en 1995 le Syndicat des entreprises de services à la personne (SESP). Néanmoins, les entreprises de services à la personne sont alors peu développées. En 1996, la loi du 29 janvier ouvre l'ensemble du champ des services à la personne aux entreprises privées lucratives, qui se développeront plus rapidement à partir des années 2000

5. Il existe deux conventions collectives concernant les particuliers employeurs : la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur et la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (hors assistants maternels). Nous excluons du champ des services à la personne les assistantes maternelles (Jany-Catrice, 2009) et traiterons ici uniquement de la seconde convention collective.

Schéma 1. Les organisations syndicales et employeurs négociant les différentes conventions collectives

<table>
<tr><th colspan="6">Organisations syndicales</th><th>Branches</th><th colspan="2">Organisations employeurs</th></tr>
<tr><td rowspan="2">CFTC
(Confédération française des travailleurs chrétiens)

[Fédération santé sociaux]</td><td>CGT
(Confédération générale du travail)

[Fédération organismes sociaux]</td><td>CFDT
(Confédération française démocratique du travail)

[Fédération santé sociaux]</td><td>FO
(Force ouvrière)

[Fédération action sociale]</td><td>CFE-CGC
(Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres)

[Fédération santé action sociale]</td><td>Unsa
(Union nationale des syndicats autonomes)

[Snapad - Syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile]

Non représentatif depuis 2013</td><td rowspan="2">Branche de l'aide à domicile</td><td rowspan="2">USB-Domicile
(Union syndicale de la branche de l'aide à domicile)</td><td>Una
(Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles)

UNADMR
(Union nationale des ADMR)

Adessadomicile

FNAAFP-CSF
(Fédération nationale des associations d'aides familiales populaires - Confédération syndicale des familles)</td></tr>
<tr><td>CGT

[Fédération du commerce et des services]</td><td>CFDT

[Fédération services]</td><td>FO

[FGTA : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes]</td><td>CFE-CGC

[Confédération]</td><td>Branche des entreprises de services à la personne</td><td>FESP
(Fédération du service aux particuliers)</td><td>Fedesap
(Fédération française des services à la personne et de proximité)</td></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td>Branche des salariés du particulier employeur</td><td>FESP-SPE
[Syndicat des particuliers employeurs]

Représentativité reconnue fin 2010 puis annulée en 2012</td><td>Fepem
(Fédération des particuliers employeurs de France)</td></tr>
</table>

Source : Auteur.
Note : les pointillés symbolisent deux fédérations différentes au sein d'une même organisation.

et du Plan de développement des services à la personne de 2005 [6]. C'est également à partir de 2005, et sous l'impulsion du « plan Borloo », que débutent les négociations autour d'une convention collective propre aux entreprises de services à la personne, structurant ainsi, de fait, le champ en trois branches professionnelles distinctes. Les positions des organisations syndicales et employeurs, ainsi que le rôle du ministère du Travail, déterminant dans cette structuration, sont explicités dans les sections suivantes.

Au sein de cette branche négocient du côté employeur la FESP, créée en 2006 et affiliée au Medef, et la Fédération française de services à la personne et de proximité (Fedesap) affiliée à la CGPME. Après différents débats sur le périmètre de cette branche (voir *supra*), les négociations ont abouti à la signature de la convention collective de branche des entreprises de services à la personne en 2012 [7].

Du côté des organisations syndicales, différentes fédérations participent aux négociations. Le schéma 1 synthétise l'organisation actuelle des négociations au sein des trois branches et les acteurs collectifs qui y prennent part.

Le tableau 1 reprend les indicateurs de la représentativité des différentes organisations syndicales dans les branches de l'aide à domicile et des salariés du particulier employeur [8], mesurée dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale (encadré 2).

Tableau 1. Mesure d'audience syndicale dans les branches de l'aide à domicile et des salariés du particulier employeur

	Aide à domicile	Salariés du particulier employeur
Inscrits	96 803	726 184
Votants	46 300	107 858
Suffrages valablement exprimés	42 522	105 375
CGT	31,3 %	35,2 %
CFDT	41,1 %	20,0 %
CGT-FO	14,1 %	18,5 %
CFTC	7,4 %	5,9 %
CFE-CGC	0,6 %	0,0 %
Unsa	2,1 %	8,0 %
Solidaires	1,2 %	6,7 %
Autres	2,3 %	5,7 %

Source : ministère du Travail, mars 2013.

6. Le plan Borloo instaure notamment le droit d'option entre l'agrément et l'autorisation, que la loi du 2 janvier 2002 (dite loi 2002-2) avait rendu obligatoire aux organisations prestataires d'aide à domicile pour exercer leur activité.
7. Elle est, au moment de la rédaction de cet article, en cours de procédure d'extension. Son application sera rendue obligatoire six mois après la publication de l'arrêté d'extension.
8. En raison de la signature récente de la convention collective des entreprises de services à la personne, les données pour cette branche n'étaient pas connues au moment de la rédaction de l'article.

Encadré 2

Mesure d'audience syndicale et représentativité

La loi du 20 août 2008 a réformé les règles de représentativité des organisations syndicales.

Pour être considérée comme représentative, une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs (respect des valeurs républicaines, indépendance…), dont une audience suffisante aux élections professionnelles.

La mesure de l'audience est le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales au cours : 1. des élections professionnelles organisées dans les entreprises de plus de 11 salariés entre 2009 et 2012 ; 2. du scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises et des employés à domicile, qui s'est déroulé du 28 novembre au 12 décembre 2012 ; 3. des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Pour être reconnue comme représentative (au niveau national, interprofessionnel, et d'une branche), une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés. Néanmoins, entre 2013 et 2017, une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sera présumée représentative dans l'ensemble des branches professionnelles, quelle que soit son audience dans ces branches.

Source : ministère du Travail, « La mesure de la représentativité syndicale », dossier de presse, mars 2013.

Suite à cette mesure d'audience, l'Unsa, n'atteignant pas le seuil de 8 %, est considérée comme non représentative dans la branche de l'aide à domicile [9]. La CFTC, représentative au niveau national, conserve aujourd'hui sa représentativité dans ces deux branches.

I.2. Grille d'analyse de la construction des champs conventionnels

Nous proposons d'analyser l'histoire des champs conventionnels dans les services à la personne et leurs questionnements autour de la grille de lecture suivante :

- la « critique » : sous quelle impulsion la frontière existante a-t-elle été remise en question ?
- les « enjeux » : quels étaient les termes du débat, les enjeux autour de la définition des périmètres – en termes de protections collectives, d'identité professionnelle, de régulation de la concurrence ou d'existence institutionnelle ?

9. Arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

- les « justifications » : quels ont été les critères structurants mobilisés par les acteurs des relations professionnelles pour justifier les frontières et les périmètres ?

La critique

Jusqu'aux années 2000, les services à domicile s'étaient organisés autour de deux branches distinctes : celle de l'aide à domicile organisée par les associations et celle des salariés du particulier employeur. Ces deux branches se sont constituées de manière relativement parallèle et autour d'identités tout à fait différentes (Lefebvre, 2012). La branche de l'aide à domicile s'est construite autour d'une identité professionnelle liée à son inscription dans le domaine social et médico-social, entérinée lors de la loi du 2 janvier 2002. La branche des salariés du particulier employeur est issue d'une histoire tout à fait différente, celle de l'évolution du statut de domestique puis d'employé de maison et de la construction des droits de ces salariés.

Les prémices du mouvement de « brouillage » des frontières entre ces deux champs s'observent dès les années 1990 avec la mise en place des politiques de soutien aux « emplois familiaux » (Causse, Fournier, Labruyère, 1998), mais aussi avec le développement des services mandataires à partir de 1987 [10]. Dans les années 2000, ce mouvement de rapprochement se renforce, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du plan Borloo, et réactive les questionnements autour de ces frontières. À ce titre, le plan Borloo constitue un moment de « critique » au sens où nous l'avons défini : à un moment donné où les relations professionnelles étaient structurées autour de deux champs relativement stabilisés, il met en place de nouvelles régulations publiques qui viennent « percuter » ces régulations professionnelles, par au moins trois biais :

- L'arrivée des entreprises privées. Les entreprises de services à la personne forment un secteur relativement récent, qui ne bénéficie pas d'une convention collective propre : leurs salariés doivent-ils être couverts par une convention collective existante, ou faut-il entamer la négociation d'une nouvelle convention collective ? Dans le premier cas, à quelle(s) convention(s) collective(s) doivent-ils être rattachés ?

- Le regroupement d'activités auparavant séparées en un « secteur » des services à la personne. Ce regroupement va venir questionner les frontières initiales entre les champs conventionnels, qui résultent d'une séparation historique entre les activités. Faut-il envisager de regrouper des

10. Dans l'emploi mandataire, les intervenantes sont employées par le particulier bénéficiaire du service, mais une organisation mandataire joue un rôle d'intermédiaire, met en place le service et aide le particulier dans son rôle d'employeur (démarches administratives, recrutement…). L'activité mandataire se développe à la fin des années 1980 en raison de la nécessité d'être employeur de son aide à domicile pour bénéficier de l'allocation compensatrice tierce personne, puis pour permettre aux usagers de bénéficier des exonérations de charges sociales accordées pour l'emploi direct d'un salarié par les personnes âgées à partir de 1991 (Gardin, 2008).

champs professionnels auparavant distincts ? Comment rendre un tel regroupement opérationnel sachant que les organisations, notamment patronales, ne sont pas les mêmes dans les différentes branches ? Quelles sont les conséquences des différentes options en termes d'identité professionnelle, voire de légitimité des organisations professionnelles ?

- L'évolution des régulations des politiques sociales et la mise en concurrence des offreurs sur un même « marché » des services à la personne. Cette évolution vers un modèle de concurrence subventionnée ou de « quasi-marché » (Laville, Nyssens, 2001) va exacerber les enjeux en termes de régulation de la concurrence. Convient-il dès lors de se diriger vers des règles communes à l'ensemble des employeurs de services à la personne ? Est-ce possible, au vu des spécificités des uns et des autres (qu'il s'agisse de celles des personnes physiques employeurs ou des organismes d'aide à domicile) ?

Les enjeux

De manière générale, les enjeux de la délimitation des périmètres de branche sont multiples, car les conventions collectives, dans le système de relations professionnelles français, recouvrent différentes fonctions (Saglio, 1991). Fonction de régulation des marchés du travail d'abord, par la négociation des conditions de travail, des grilles de classification et de salaires, des critères d'accès aux emplois, des formations, etc. Fonction de gestion économique de la branche ensuite, par la détermination des conditions d'exercice des activités économiques mais aussi par les interactions avec les politiques économiques. Fonction de gestion des changements technologiques, fonction moins visible qui permet l'intégration des impacts liés à ces évolutions technologiques. Fonction de gestion identitaire enfin, la délimitation des branches professionnelles et les négociations qui s'y déroulent étant « l'un des moyens d'affirmation et de maintien d'identités professionnelles » (Saglio, 1991:31).

Les enjeux que nous repérons ici dans le cadre de la structuration des branches du champ des services à la personne sont ainsi de différents ordres. Ils sont d'ordre *salarial*, au regard de la fonction de régulation des marchés du travail : les périmètres déterminent quels salariés bénéficient de quelles protections, et ne sont pas sans conséquences sur les négociations de ces protections. Ils sont aussi d'ordre *professionnel*, puisque, de par leur fonction de gestion identitaire, les champs conventionnels contribuent à la construction et la reconnaissance des professions elles-mêmes, qui se construisent en partie par opposition/distinction par rapport à d'autres professionnels, par exemple au travers des formations et des diplômes. Ces enjeux sont également d'ordre *économique*, puisque la structuration des branches professionnelles au sein des services à la personne participe à la régulation

de la concurrence qui s'instaure progressivement entre les fournisseurs de services que sont les entreprises privées, les associations et les salariés en emploi direct. En fixant des règles collectives en matière de rémunération, de conditions d'emploi et de travail, les conventions collectives nationales freinent un éventuel « *dumping* » social entre les employeurs d'une même branche. Dans un champ comme celui des services à la personne, où le travail est le facteur de production quasi exclusif, les différences dans les dispositions des conventions collectives peuvent avoir un impact particulièrement important sur les prix, et sur la concurrence entre les acteurs. Par ailleurs, le fait que les règles concernant l'emploi soient construites ou non dans un cadre commun (et, de ce fait, applicables à l'ensemble des offreurs) joue sur la capacité des partenaires sociaux à créer des règles plus protectrices pour les travailleurs et sur celle des organisations prestataires à les appliquer. Ces enjeux sont enfin d'ordre *institutionnel*, puisque l'existence institutionnelle des organisations (syndicales et employeurs) en charge des négociations est en partie fonction de ces périmètres. Les fédérations d'employeurs mais aussi, dans une certaine mesure, les fédérations au sein des organisations syndicales, n'existent que parce que la spécificité du champ dont elles ont la charge est reconnue. On peut alors voir dans les logiques de défense d'une existence institutionnelle des logiques de « territoires », au sens décrit par exemple par Thomas Amossé (2004) au sujet de la définition des catégories statistiques. Comme pour la définition des catégories statistiques, la détermination des champs d'application des conventions collectives relève d'un « découpage » de l'espace social, dont dépend l'identité des professionnels, l'existence institutionnelle de leurs représentants, ou encore leur poids dans les négociations – et notamment face aux pouvoirs publics.

Les « justifications » autour de « critères structurants »

Lors des moments de remise en cause des frontières entre les branches professionnelles, les justifications mobilisées par les acteurs mettent en avant différents critères structurants, qui légitiment telle ou telle frontière entre deux branches. Dans le cas des services à la personne, un premier critère repose sur la spécificité du *domicile* comme lieu de travail et de prestation du service. Selon ce critère, c'est le domicile, par opposition à l'entreprise comme lieu collectif de travail, qui est clivant. C'est sur cette logique que s'est basé le regroupement d'activités au sein des « services à la personne » dans le plan Borloo. Un deuxième critère concerne la finalité du service, en différenciant les services d'action sociale des autres services rendus à domicile, réalisés auprès de publics non fragilisés. Il recoupe pour une part la distinction en termes de professions, qui distingue les aides à domicile des femmes de ménage. Un troisième critère, qui croise partiellement le précédent, identifie le statut juridique de l'employeur (entreprises,

Tableau 2. Grille d'analyse des questionnements autour des périmètres des branches : tableau récapitulatif

	Branches concernées	Critique	Enjeux	Critères structurants mobilisés pour justifier les périmètres
Frontières externes	Aide à domicile/ BASS *	Questionnement autour des Ssiad ** et tentatives réitérées de la Fehap *** pour les intégrer à la BASS *	- Existence institutionnelle et enjeu de territoire d'influence pour les organisations employeurs - Risques (avérés ou ressentis comme tels) d'une convention collective *a minima* (*versus*) - Poids face aux pouvoirs publics	Spécificité du domicile (*versus* logique médico-sociale)
	Entreprises de services à la personne/ entreprises de secteurs proches (Propreté, hospitalisation privée…)	Développement des entreprises privées et questionnement autour de leur rattachement à des conventions collectives préexistantes ou de la création d'une branche spécifique	- Visibilité d'un « secteur » des services à la personne - Existence institutionnelle - Marges de manœuvre au sein d'une convention préexistante et d'acteurs structurés ? (*versus*) - Couverture rapide des salariés concernés par des textes déjà existants	Spécificité du domicile (*versus* logique d'activité)
Frontières internes	Particuliers employeurs/ Aide à domicile	- Montée de l'activité mandataire - Montée des entreprises privées	- Rapprochement des règles relatives aux conditions d'emploi et de travail - Harmonisation des positionnements des partenaires sociaux issus de courants historiques différents (*versus*) - Identité professionnelle	- Spécificité des modèles de relations (professionnelles, salariales, d'aide) - Spécificité de l'action sociale - Spécificité du statut de l'employeur (*versus* logique du domicile)
	Entreprises de services à la personne/ Aide à domicile et particuliers employeurs	Développement des entreprises privées et questionnement autour de leur rattachement à des conventions collectives préexistantes ou de la création d'une branche spécifique	- Régulation de la concurrence sur le « marché » des services à la personne (*versus*) - Identité professionnelle - Existence institutionnelle	- Statut de l'employeur : Action sociale et non-lucrativité (*versus* logique du domicile)

* Branche associative sanitaire, sociale et medico-sociale.
** Service de soins infirmiers à domicile.
*** Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif.
Source : Auteur.

associations, particuliers) comme un élément essentiel dans la délimitation des branches professionnelles.

C'est par une combinaison de ces critères que s'est construite la configuration en trois branches dans le champ des services à la personne. Le statut de l'employeur y occupe une place centrale, mais les autres critères sont également présents dans les justifications mises en avant par les négociateurs. L'analyse de cette structuration, développée dans les deux parties suivantes, peut être menée au travers de la grille récapitulative présentée dans le tableau 2, qui en résume les trois axes : la critique, les enjeux, et les critères structurants mobilisés pour justifier les périmètres.

II. L'autonomisation des activités réalisées au domicile de particuliers vis-à-vis des autres branches

Les frontières entre les champs conventionnels des activités réalisées à domicile et de celles, proches en termes de tâches, réalisées en établissements, ont été questionnées à différents moments, en particulier entre la branche de l'aide à domicile et les autres activités médico-sociales (II.1) et entre la branche des entreprises privées de services à la personne et celles de la propreté et de l'hospitalisation privée (II.2).

II.1. Branche de l'aide à domicile et branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale : logique du domicile versus *logique médico-sociale*

Si la branche de l'aide à domicile s'est construite progressivement à partir des trois conventions constituées dans les années 1970 et 1980, son identité et son caractère spécifique par rapport à d'autres activités sociales et médico-sociales n'ont rien de « naturel » et relèvent de constructions qui ont pu faire l'objet de remises en cause. Un point en particulier ouvre une brèche entre la branche de l'aide à domicile et la branche rassemblant le reste des associations du domaine sanitaire et social, la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale (BASS) : il s'agit des services de soins infirmiers à domicile (Ssiad). Il existe en effet sur cette activité un risque de chevauchement du champ d'application de la branche de l'aide à domicile avec celui de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (dite convention collective 51). Cette convention collective, applicable aux salariés des organismes de la Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (Fehap), est une des quatre conventions collectives (non étendues) de la BASS.

Depuis 1993, date de la création de la branche de l'aide à domicile et de son périmètre, l'intégration des interventions *sanitaires* à domicile dans

le champ d'application de la branche professionnelle de l'aide à domicile a été régulièrement remise en question par la Fehap, estimant que l'activité de soins à domicile relève de sa compétence. En 1993, la Fehap demande l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord de branche du 19 avril 1993, fondateur de la branche de l'aide à domicile et dont le champ d'application intégrait les Ssiad, au motif du chevauchement avec sa propre branche. Cette demande est rejetée en 1997 et réitérée en 2002 lors de l'extension de l'accord du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations. Il faudra attendre 2005 et l'intervention du ministère pour qu'un accord effectif soit trouvé entre les employeurs de l'aide à domicile et la Fehap (Rapport d'activité Una, 2005).

Ces débats autour de la frontière entre ces deux branches, et ces épisodes de crispation entre la Fehap et les employeurs de la branche de l'aide à domicile, témoignent de l'importance que revêt la délimitation de « territoires », ou d'identités de branche, pour les fédérations d'employeurs (ici uniquement associatifs).

« Si on exclut les Ssiad, c'est toute une partie de nos adhérents qui aurait dû adhérer à la Fehap, et clairement on perdait des adhésions : les Ssiad représentent pour nous une part non négligeable de nos adhérents. Tout ça, c'est une question de territoires. Cela influe sur la taille de la fédération, sur la taille du réseau, etc. » (Organisation employeur, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN).

« […] Il a fallu se mettre d'accord avec [la Fehap] pour bien répartir qui appliquait quoi et qu'il n'y ait plus aucune discussion et confusion possible sur qui était de l'aide à domicile et qui était de la Fehap. […] Il y a eu un accord entre les employeurs en fait […]. C'était à eux de délimiter leur secteur d'influence quoi. » (Organisation syndicale, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN).

Cette question de périmètre doit également être envisagée dans le cadre des débats autour d'un éventuel projet de constitution d'une grande branche rassemblant l'ensemble des acteurs de la protection sociale. Cette question dépasse le cadre de cette étude mais porte elle aussi, à un autre niveau, des enjeux autour du risque de perte de « visibilité » et d'« existence » des acteurs sur le plan institutionnel, de poids dans les négociations et dans les décisions des pouvoirs publics (dans une période de grande difficulté financière du secteur associatif de l'aide à domicile), mais aussi de risques (effectifs ou ressentis comme tels) de nivellement par le bas des protections collectives.

II.2. Les entreprises privées et les champs conventionnels proches : logique du domicile versus *logique de l'activité*

Avec le développement des entreprises privées à but lucratif s'est posée la question de la convention collective par laquelle leurs salariés allaient

être couverts. Il était *a priori* possible de les rattacher, en fonction de leur activité principale, à des conventions collectives préexistantes (nettoyage, coiffeurs, etc.), qui auraient pu, par avenant, intégrer ces activités. L'alternative était donc soit de créer de toutes pièces une convention collective spécifique aux entreprises de services à la personne, soit de rattacher ces organisations à des branches préexistantes – et notamment, puisque c'est sur ces branches que s'est posée concrètement la question, à la branche des entreprises de propreté et à celle de l'hospitalisation privée. Autrement dit, la spécificité du domicile nécessitait-elle de l'autonomiser au sein d'une branche différente ?

Dès janvier 2007, une annexe à la convention collective des entreprises de propreté est signée, qui a pour objectif de « faire reconnaître l'appartenance au champ conventionnel des entreprises de propreté et services associés, les entreprises exerçant des activités d'entretien de la maison et de travaux ménagers [11] ». De la même manière, en juin 2007 sont signés des avenants au sein de la branche de l'hospitalisation privée visant à intégrer les entreprises de services et de soins à domicile aux textes régissant les établissements privés accueillant des personnes âgées [12].

Parallèlement, la FESP et les organisations syndicales signent un accord en octobre 2007 délimitant le champ d'application de la future convention collective des entreprises de services à la personne, en mettant en avant la spécificité du domicile comme lieu de travail.

« Le facteur déterminant, c'est le lieu de travail de nos intervenants. En clair, le domicile des particuliers, explique Christian Lehr, P-DG de Viadom, vice-président de la FESP chargé des négociations. Mais comme, par nature, nos professions sont transversales, nous sommes venus percuter d'autres champs, parfois brutalement [13]. »

Cet accord est étendu par le ministre du Travail quelques mois plus tard, ce qui a comme corollaire le refus d'extension de deux autres textes proposant l'intégration de ces entreprises dans leur champ conventionnel. Cette décision a été analysée comme un élément du « coup de force politique » (Devetter, Jany-Catrice, Ribault, 2009), non seulement par rapport à la procédure qui a été utilisée (signature et extension d'un accord collectif définissant le champ d'application d'une future convention collective, sans qu'aucun autre texte, de fond, ne soit signé), mais aussi par le champ lui-même qui a été décidé, alors même que d'autres branches, déjà construites, pouvaient couvrir ces entreprises.

11. Annexe n° 2 du 24 janvier 2007 à la convention collective nationale des entreprises de propreté, intitulée « entretien de la maison ».
12. Avenants n° 10 et 11 du 18 juin 2007 ayant pour objet de modifier le champ professionnel de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée.
13. Extrait de *Liaisons sociales Magazine*, n° 97, 1er décembre 2008.

« Quand est arrivée cette loi, l'entreprise a voulu s'identifier, notamment par la FESP. Et pour identifier la FESP comme l'un des acteurs de l'entreprise des services à la personne, il fallait une convention. De manière très exceptionnelle, parce que ça répondait à la volonté du gouvernement d'identifier et d'installer dans le paysage social l'entreprise de services à la personne […], nous avons un accord sur le champ qui est étendu, mais sans rien derrière : il n'y a rien sur les congés, rien sur la classification… Tout le travail reste [à faire] » (Organisation syndicale, branche des entreprises de services à la personne, négociateur CCN – interrogé en octobre 2009).

Cet appui des pouvoirs publics s'inscrit dans la logique de la création d'un « secteur » des services à la personne. Auteur d'un rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles publié en 2009, Jean-Frédéric Poisson (député des Yvelines) explique ainsi :

« […] Pour faciliter le déploiement d'un nouveau dispositif de politique publique et accompagner celle-ci, [les pouvoirs publics] peuvent porter directement la création d'un nouvel acteur collectif. C'est ce qu'ils ont recherché en vue de la structuration […] [du] secteur des services à la personne. Dans ce cas, il ne s'agit ni plus ni moins que de la tentative de favoriser la constitution d'un secteur économique à partir de la création d'un champ nouveau de négociation collective et de ses acteurs, vivement encouragée par les pouvoirs publics.

La mission […] a relevé, lors de ses auditions, une profonde perplexité des acteurs engagés par ailleurs dans des négociations de branche dont les champs, très nombreux et divers, pourraient être chevauchés par un nouveau champ devenu transversal à partir d'une approche "client" très large de l'activité. Le nouveau champ envisagé couvrirait en effet un éventail extrêmement large de champs conventionnels déjà structurés dans les activités de services, allant des coiffeurs aux particuliers employeurs en passant par les paysagistes » (Poisson, 2009:80-81).

Suite à cette décision, la Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) et le Syndicat national des établissements et résidences privés pour les personnes âgées (Synerpa), qui avaient signé des accords pour intégrer ces entreprises dans leur champ, ont intenté un recours qui a donné lieu en 2010 à l'annulation par le Conseil d'État de l'arrêté d'extension de 2008 validant le champ d'application des entreprises de services à la personne. Cette décision a impliqué un réexamen par le ministère du Travail des demandes d'extension de ces trois textes, qui a à nouveau prononcé début 2011 l'extension du champ de la convention collective des entreprises de services à la personne, sans modification par rapport au texte signé en 2007.

Ainsi, l'histoire – récente – de la branche des entreprises de services à la personne montre que son existence n'allait pas de soi et qu'elle a été

questionnée dès sa création. C'est ici la nécessité d'une existence institutionnelle qui semble avoir primé dans la création et le maintien de cette branche, et dans sa frontière avec d'autres branches aux activités proches. C'est alors le critère du domicile privé comme lieu de travail et de prestation du service qui est mobilisé pour justifier la frontière entre la branche des entreprises de services à la personne et les autres branches « hors services à la personne ». Comme dans le cas des frontières entre branches associatives décrites *supra*, les fédérations d'employeurs jouent ici un rôle déterminant dans la construction des périmètres de branche. Cette dimension de l'action patronale et des interactions de l'État se retrouve bien au-delà du seul champ des services à la personne. Marnix Dressen et Arnaud Mias (2008a, 2008b) ont par exemple analysé, dans le secteur de la course urbaine, le rôle central qu'a joué l'acteur patronal dans l'institutionnalisation (au sens de Jobert et Saglio, 2004) de cette activité, au travers des négociations de branche.

III. Les frontières internes au champ des services à la personne

Une frontière s'est donc progressivement dessinée entre les services à la personne et d'autres activités proches sur le critère du domicile privé comme lieu d'exercice de l'activité. Au sein maintenant des services réalisés à domicile, et face aux évolutions législatives et du paysage de l'offre, des questionnements ont progressivement émergé autour des frontières entre les trois branches, d'abord entre la branche de l'aide à domicile et celle des employés de maison (III.1), puis entre celles de l'aide à domicile et des entreprises privées lucratives (III.2).

III.1. La séparation entre branche de l'aide à domicile et branche des employés de maison

La frontière historique entre la branche de l'aide à domicile et celle des employés de maison, issue des trajectoires historiques distinctes de ces deux activités, a été interrogée dès la deuxième moitié des années 1990, où la question d'un regroupement de ces deux branches s'est posée. Plusieurs raisons peuvent expliquer que cette question émerge à cette période. D'abord, l'activité de mandataire se développe à partir de la fin des années 1980 et une part croissante d'associations mobilise dans les faits la convention collective des salariés du particulier employeur pour leur activité mandataire [14]. Le va-et-vient entre les conventions collectives de l'aide

14. Le statut mandataire a notamment été mobilisé pour pallier la difficulté de proposer des services d'aide à domicile la nuit sous statut prestataire (en raison des dispositions prévues dans la convention collective), alors que la convention collective des salariés du particulier employeur le prévoyait. Ce statut est également utilisé par les structures pour proposer des services d'aide à domicile à moindre coût, là encore en raison des dispositions conventionnelles différentes sous les deux statuts.

à domicile et celle des salariés de particuliers employeurs, opéré par les associations comme par les salariés, pose question. Il instaure des règles quant aux conditions de travail et d'emploi différentes entre les salariés au sein des mêmes organisations, et fait passer une même salariée sous différents statuts et sous différentes conventions collectives lorsqu'elle réalise une partie de ses heures en prestataire et l'autre en mandataire, ou en emploi direct [15]. Ensuite, c'est à cette période que les entreprises de services à la personne commencent à être autorisées à intervenir sur ce champ. Dès lors, les acteurs historiques que sont les associations et les particuliers employeurs vont s'interroger sur la stratégie à adopter face à l'arrivée de ce nouvel acteur.

En 1996, un contrat d'études prospectives (CEP) est signé par les acteurs des deux branches et le ministère du Travail, pour étudier les possibilités d'évolution de ces branches. Cette démarche commune semble alors marquer une réelle évolution vers un dialogue, voire un rapprochement entre ces deux branches (Laforge, 2003). Ainsi que l'analysaient à ce moment-là Lise Causse, Christine Fournier et Chantal Labruyère, « l'adoption d'une même vision des familles de métiers communes à l'ensemble du secteur et des branches qui le composent permettra peut-être aux différents partenaires de s'accorder sur une stratégie de développement et de professionnalisation qui pose l'unification comme objectif à atteindre. La menace que représente pour les deux composantes du secteur l'arrivée d'un troisième type d'opérateurs, représenté par le Syndicat des entreprises de services à la personne, joue sans doute dans le sens de la recherche d'un compromis pour faire face à la force de frappe commerciale dont se doteront ces entreprises le jour où, ayant obtenu une réduction de la TVA, elles décideront d'investir massivement le marché » (Causse, Fournier, Labruyère, 1998:215).

Dans le rapport de ce CEP (Rayssac, Pouquet, Simon *et al.*, 1999), les auteurs envisagent en effet deux scénarios pour les branches de l'aide à domicile et des employés de maison. Le premier va dans le sens d'une unification, avec comme objectif de réduire les inégalités de rémunération et de conditions de travail et pouvant aboutir à terme à une convention collective unique de l'intervention à domicile. Envisageant notamment des passerelles entre les différents types d'interventions au sein du champ des services à domicile, cette solution met en avant le domicile comme critère fondateur d'une identité collective. Le deuxième scénario envisagé propose plutôt une « base commune », privilégiant moins les passerelles au sein de

15. Cette situation concerne une partie non négligeable des aides à domicile. À titre indicatif, selon l'enquête « Intervenants au domicile des personnes fragilisées » (IAD - 2008), 40 % de ces intervenants exercent leur activité sous statut « mandataire ou mixte », c'est-à-dire soit uniquement en mandataire, soit sous plusieurs modes (prestataire et/ou mandataire et/ou emploi direct auprès de particuliers, sans structure intermédiaire).

l'intervention à domicile qu'avec d'autres secteurs d'activité, qui seraient basées sur la proximité des activités pouvant être exercées à domicile ou en établissement. Ce scénario met en avant l'aspect « compétence », ou « métier » comme critère fondateur d'une identité collective et relègue au second plan la spécificité de l'intervention au domicile.

Ces deux pistes ont cependant été assez rapidement abandonnées, sans qu'il y ait, à notre connaissance, de tentative concrète d'aller dans un sens ou dans l'autre. La spécificité de l'emploi direct aurait alors été considérée comme difficilement conciliable avec une convention commune avec les organisations associatives, l'éloignement des modèles d'emploi et de salariat construits dans les deux branches rendant particulièrement délicat leur rapprochement. En effet, la convention collective de l'aide à domicile est souvent considérée comme plus protectrice que celle des salariés du particulier employeur, mais aussi peu adaptée aux spécificités engendrées par les situations de multi-employeurs, inhérents au champ des particuliers employeurs. On peut faire ici l'hypothèse qu'au-delà du statut juridique de l'employeur, c'est dans le modèle de salariat que se situe le critère structurant de la frontière entre le champ des organisations et des particuliers employeurs. Cet exercice de rapprochement se heurtait ainsi à des freins institutionnels importants, « tant les cultures des deux branches sont éloignées, et conflictuels les enjeux institutionnels de représentativité et de pouvoir au sein des organismes de branche » (Causse, Fournier, Labruyère, 1998:215).

III.2. Un équilibre (fragile) bousculé par le développement des entreprises privées

Si la construction d'une branche spécifique aux entreprises de services à la personne a soulevé des résistances de la part de branches professionnelles *extérieures* au champ des services à domicile, elle a également suscité des interrogations *au sein* de ce champ. Dans les années 2000, a ainsi été envisagée la possibilité d'un rattachement des entreprises privées lucratives à la branche de l'aide à domicile, jusque-là uniquement associative.

Cette question s'est posée une première fois au sein de l'USB-Domicile en 2002. Elle avait alors rencontré l'opposition de la majorité des employeurs comme des syndicats salariés. La loi 2002-2 venait d'entériner la reconnaissance de la spécificité de l'activité associative d'aide à domicile, avec la mise en place du régime d'autorisation obligatoire pour l'exercice de ces activités. En 2005, cette question se pose avec plus d'acuité encore lors de la mise en œuvre du plan Borloo. D'abord, les principes de la loi 2002-2 sont remis en cause, avec la création du droit d'option entre agrément et autorisation. De plus, dans l'esprit du législateur, le regroupement des activités a vocation à se retrouver dans le domaine des relations professionnelles : « À terme, l'objectif structurant proposé aux partenaires sociaux

est de parvenir à une convention collective commune aux prestataires de services à la personne, déterminant un socle de règles s'appliquant à l'ensemble des salariés du secteur, qu'ils relèvent de l'économie privée de droit commun ou de l'économie privée associative. Cette convention commune pourrait être déclinée, en tant que de besoin, par des conventions spécifiques applicables aux différentes catégories de métiers des services à la personne » (Plan de développement des services à la personne, 2005:36).

En effet, le critère du domicile comme lieu de la prestation et lieu de travail aurait privilégié le principe d'une convention collective unique, commune au moins aux organismes prestataires (l'intégration des particuliers employeurs étant on l'a vu délicate). La convention de la branche de l'aide à domicile étant en construction, et un certain nombre d'accords de branche existant déjà, l'intégration des entreprises pouvait être envisagée. Cela aurait impliqué d'ouvrir la table des négociations à la FESP. Cette solution n'a été pas souhaitée par les employeurs privés lucratifs – la question de la visibilité et de la reconnaissance de leur « périmètre d'influence » jouant ici un rôle essentiel.

« L'entreprise voulait donc avoir sa convention. Quand on est une entreprise, on existe par son activité, et au niveau d'une structure patronale employeur, on existe par sa convention » (Organisation syndicale, branche des entreprises de services à la personne, négociateur CCN).

Là encore, cette volonté des acteurs patronaux d'« exister » au travers de la branche n'est pas propre au champ des services à la personne. À partir de l'étude des différentes configurations de branches professionnelles en France, Jean Saglio montrait ainsi que « les conflits économiques [pouvaient] conduire des patrons à chercher à accroître la distance avec des professions qui peuvent apparaître proches » (Saglio, 1991:31).

Le champ associatif a également tranché en défaveur de cette option. Cette question a été l'objet de nombreux débats entre les fédérations d'employeurs associatifs, qui montrent les tensions entre des logiques différentes. Ces tensions sont liées à la pluralité des enjeux qui se jouent dans la détermination des champs conventionnels, qui ont trait à la fois à l'identité professionnelle et à la reconnaissance institutionnelle des acteurs collectifs, mais aussi à la régulation du marché du travail. D'un côté, une logique économique tendrait à favoriser la construction d'une branche unique, de manière à créer les conditions d'une concurrence « non faussée » par des réglementations différentes du travail. De l'autre, dans une logique « éthique » et « professionnelle », la spécificité du champ associatif et des valeurs associatives de l'aide à domicile est au fondement de l'identité de la branche. Cette tension est engendrée par la confrontation entre le monde, non marchand, de l'action sociale et le monde marchand des services. Ou, pour reprendre la terminologie utilisée par Thierry Ribault,

entre la convention de professionnalité marchande, où il s'agit « de penser en termes de rencontre entre offre et demande, et de capacités à "se battre avec les mêmes armes que la concurrence" » (Ribault, 2008:110) et la convention de professionnalité « éthique », qui met en avant l'utilité à la société de l'activité et la logique d'action sociale.

En 2006, l'USB-Domicile, alors composée uniquement de l'Una, de l'ADMR et de l'Adessa, a proposé un premier projet de convention collective de branche où le champ d'application intègre le lucratif, mettant en avant l'objectif « d'éviter tout *dumping* social, et permettre aux salariés du secteur lucratif ou non de bénéficier d'une couverture conventionnelle identique » (Rapport d'activité Una, 2007:119). Mais les autres fédérations associatives n'y étaient pas favorables, pour des raisons d'identité professionnelle, et parce qu'elles ne voyaient pas (ou pas toutes) dans les entreprises leur plus dangereux « concurrent ».

« Le problème, c'est que, si l'on [intègre les entreprises à la branche de l'aide à domicile], que reste-t-il de l'identité de branche de l'économie sociale ? […] Derrière une convention collective, il y a toute une série de dispositifs […] : il y a le mécanisme de l'OPCA [16], donc tout ce qui concerne la formation, il y a tout ce qui concerne l'identité même du syndicalisme employeur, qui est là bien définie, avec un ancrage économie sociale, particulièrement, au sein de l'Usgeres… […] Mais reste que, sur le plan économique […], le constat que l'on fait, c'est qu'aujourd'hui, ce ne sont pas nos plus grands concurrents. » (Organisation employeur, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN – interrogé en juin 2010).

L'USB a donc dû renoncer à ce projet, tout en demandant « expressément aux fédérations syndicales de veiller à ce que le contenu des dispositions qui seront négociées avec la FESP soit au moins équivalent à ce qui sera négocié dans la branche de l'aide à domicile, afin d'éviter tout *dumping* social » (Rapport d'activité Una, 2007:120). Les acteurs de la branche de l'aide à domicile craignaient en effet que la convention des entreprises de services à la personne soit moins favorable aux salariés que celle des associations. Corroborant *a posteriori* ces craintes, les acteurs de la branche des entreprises de services à la personne reconnaissent les faiblesses de la convention signée en 2012, notamment concernant les grilles salariales [17].

Ce débat a également amené les fédérations syndicales en charge de la négociation de la branche de l'aide à domicile à se positionner. Leur positionnement, globalement opposé à l'intégration du lucratif dans leur champ, s'appuie à la fois sur le critère de l'activité professionnelle et de la

16. Organisme paritaire collecteur agréé.
17. C'est le cas des organisations non signataires en premier lieu (CGT et FO), mais aussi de celles qui ont choisi de signer le texte. Dans leurs communiqués de presse relatifs à la signature de la convention collective des entreprises de services à la personne, la CFDT comme la CFTC mettaient en avant l'avancée que représentait ce dispositif conventionnel par rapport au Code du travail, tout en insistant sur la nécessité de l'améliorer.

finalité de l'action (action sociale *versus* services non liés à une fragilité de la personne aidée), et sur le critère de la non-lucrativité.

« Paradoxalement, mais ce n'est pas aussi paradoxal que cela, ce sont les syndicats qui ont été les plus hostiles à la fusion, enfin à la confusion-fusion associatif/entreprise. Ce sont les syndicats qui ont refusé. [Au sein des] syndicats de salariés […], il y avait quatre "non" sans aucune explication. Parce que c'est non, "on ne confond pas les torchons et les serviettes", le lucratif et le non lucratif » (Organisation syndicale, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN).

« Un des éléments majeurs, c'est le positionnement de la branche par rapport aux autres branches professionnelles dans le cadre des services à la personne. La finalité de l'intervention de la branche de l'aide à domicile n'est pas la même que dans les autres branches. […] C'est un enjeu majeur aussi dans le positionnement politique » (Organisation syndicale, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN).

Parfois, ce positionnement s'inscrit également dans des prises de position plus globales au regard du Plan de développement des services à la personne et du regroupement des activités qu'il impulse :

« Chacun a son job, ce n'est pas gênant. Nous, on peut très bien être un syndicat qui rassemble l'infirmière, celle qui fait du gré à gré, l'aide à domicile, etc. Cela ne nous gêne pas du tout. Pour peu que chacun soit reconnu dans sa fonction. C'est ça notre difficulté : nous ne sommes pas reconnus dans nos fonctions. Ce n'est pas entre nous que le problème existe. Le problème est celui de la reconnaissance sociale de ce que nous faisons. On nous a dit, dans la loi sur les services à la personne, c'est la même chose. C'est là qu'il y a un vrai problème, parce qu'on a fait comme si deux heures de ménage, c'était la même chose que deux heures d'accompagnement, d'aide à domicile » (Organisation syndicale, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN).

Ce représentant syndical montre combien l'identité professionnelle de ces salariés s'est construite dans une logique d'action sociale, indissociable, pour les acteurs historiques du secteur, du caractère non lucratif des structures. Le critère du statut juridique de l'employeur a donc toute sa place.

IV. Quels enjeux pour les organisations syndicales ?

Au terme de cette analyse, nous proposons de revenir sur un certain nombre d'enjeux que pose aux organisations syndicales la configuration actuelle des branches professionnelles dans le champ des services à la personne.

Ces enjeux s'inscrivent dans des difficultés plus globales liées au fait que ces salariés cumulent des caractéristiques traditionnellement

sous-représentées dans le syndicalisme (Jobert, 2007 ; Andolfatto, Labbé, 2007) : très fortement féminisé, occupant des emplois atypiques, isolés sur des lieux de travail très dispersés (les domiciles privés). De plus, à ces caractéristiques, communes, bien qu'à des degrés divers, à l'ensemble des salariés des services à la personne, s'ajoutent des spécificités internes au champ des services à la personne. Par exemple, la branche des salariés du particulier employeur se heurte à une difficulté récurrente relative aux incertitudes liées à l'application du droit du travail (Boulmier, 2008), et, plus globalement, à l'articulation entre une relation d'emploi intrinsèquement inter-individuelle et des normes collectives (Lefebvre, 2012). Dans la branche de l'aide à domicile, les spécificités tiennent plutôt à la complexité du syndicalisme dans le domaine social et associatif et à l'encadrement des négociations par la procédure d'agrément des textes collectifs [18]. Ces spécificités ont d'ailleurs parfois conduit les organisations employeurs et salariés à porter des revendications communes auprès des acteurs publics (encadré 3).

Encadré 3

Extrait d'entretien - Hugues Vidor, directeur général d'Adessa-domicile et vice-président de l'UDES en charge du dialogue social

Q. : Certains ont parlé d'une « union sacrée » entre organisations représentatives des employeurs et des salariés ?

R. : L'union sacrée signifie une approche partagée de l'ensemble des acteurs que l'on retrouve effectivement autour des enjeux de la professionnalisation et d'une politique salariale à la hauteur. Incontestablement, nous partageons avec les représentants des salariés l'enjeu de la refonte de la tarification des services, de façon à la fois à réduire le reste à charge des bénéficiaires et améliorer la prise en charge des besoins, et d'autre part reconnaître certaines dépenses dans le prix de revient et plus largement la qualification professionnelle des salariés. Nous avons ainsi affiché un réflexe unitaire pour la première fois à la Direction générale de la cohésion sociale. Nous partageons donc le diagnostic de l'absence de visibilité de la politique salariale et celui de l'insuffisance des agréments des accords signés, qui pèse sur le climat des négociations. Pourtant le secteur, celui du *care*, représente près de 500 000 emplois selon une étude du Conseil d'analyse stratégique et de la Dares. C'est donc un secteur fortement employeur et en nécessaire développement du fait des évolutions démographiques. Mais qui doit forcément évoluer du point de vue salarial et plus largement de la qualité de l'emploi.

18. La procédure d'agrément des textes négociés dans le secteur social et médico-social à but non lucratif a été mise en place en raison du financement public massif de l'activité d'aide à domicile dans le cadre des politiques sociales. Son obtention est en particulier soumise au respect des paramètres d'évolution de la masse salariale fixés par le ministère, qui aboutit de fait à un encadrement fort des négociations par les pouvoirs publics (Lefebvre, 2012).

Au-delà de ces difficultés, risques ou opportunités, se posent des questions spécifiques liées à la configuration du champ en trois branches distinctes. Les organisations syndicales ont fortement soutenu la séparation entre la branche des associations à but non lucratif et celle des entreprises privées de services à la personne. Celles-ci, et plus particulièrement les fédérations des professions sociales et médico-sociales en charge des négociations de la branche de l'aide à domicile, ont justifié la séparation sur la base des registres de légitimité et d'identité liés à la professionnalité et au caractère social et non lucratif de leur activité. Pour autant, la mise en concurrence, sur le « quasi-marché » subventionné de l'aide à domicile, des différents types d'offres (associative, privée lucrative ou en emploi direct), pose la question de la régulation de la concurrence sur ce marché. Si cette dernière n'a pas été jugée suffisante pour créer une convention collective unique pour tous les acteurs du marché, il n'en reste pas moins que la question de la régulation de la concurrence par le rapprochement des dispositions négociées dans les différentes branches se pose avec acuité. D'autant que les règles de « validation » de ces accords et conventions collectives ne sont pas les mêmes entre ces branches : les textes signés dans la branche de l'aide à domicile doivent d'abord être *agréés* par le ministère en charge de l'Action sociale avant d'être étendus par le ministère du Travail, ce qui n'est pas le cas des deux autres.

Si du côté des employeurs, les organisations qui négocient dans les trois branches sont tout à fait distinctes, ce sont en revanche en majorité les mêmes organisations syndicales qui négocient dans les trois branches. Cependant, les négociations sont menées par des fédérations différentes au sein des organisations syndicales [19] (schéma 1). L'articulation des négociations menées au sein des différentes fédérations d'une même organisation syndicale et l'harmonisation des garanties demandées deviennent dès lors un enjeu important repéré explicitement par les acteurs syndicaux.

Certains acteurs cherchent à construire des modes de travail en coordination avec les autres fédérations de leur organisation syndicale, afin d'obtenir des protections collectives sinon équivalentes, du moins les plus proches possible. Il s'agit alors de dépasser les logiques et les clivages qui sont au fondement même des périmètres de branche et des identités professionnelles, pour tenter d'harmoniser les protections collectives de salariés intervenant en partie auprès des mêmes publics et, même lorsque les publics et les finalités sont différentes, potentiellement soumis aux mêmes contraintes professionnelles (par exemple liées aux déplacements entre les domiciles).

19. À l'exception notable de la CFTC où la même fédération gère ces trois branches professionnelles.

« C'est à nous de nous bagarrer pour que les garanties collectives dans un champ arrivent à la même hauteur… Bien sûr […], on échange, je travaille avec la fédération des services sur les différents sujets […], de manière à harmoniser, parce qu'il y a des choses qui, de toute façon, ne me concernent pas […], elles ne parlent pas d'usagers, elles parlent de clients. […] Mais dans notre bagarre syndicale, ce n'est pas parce que les finalités d'intervention ne sont pas les mêmes, que les salariés ne doivent pas avoir de garanties collectives… Elles seront différentes pour tout ce qui est déontologie par exemple. Ça n'existera pas parce que ce ne sont pas les mêmes finalités. Mais, par exemple, nous avons, nous, obtenu (je ne sais pas comment eux vont faire) qu'il y ait une reconnaissance du temps de travail entre les séquences de travail, que ce temps soit reconnu en temps de travail. […] Et puis, les indemnités kilométriques, ça ne touche pas la finalité d'intervention. […] Les mobilités sont les mêmes, on est dans les mêmes problématiques d'activité, en termes de mobilité, de déplacement » (Organisation syndicale, branche de l'aide à domicile, négociateur CCN).

Cette opération n'est pas aisée, notamment parce que ces fédérations, bien qu'appartenant aux mêmes organisations syndicales, se sont elles-mêmes construites sur des logiques et des registres d'action différents. La culture des négociateurs et l'identité professionnelle des salariés sont très différentes. La volonté forte d'inscription de l'aide à domicile dans l'action sociale et le rejet de l'amalgame avec les activités dites de confort auprès de publics non fragiles, ainsi qu'une certaine méfiance des fédérations d'action sociale envers les fédérations du champ du commerce et des services, favorisent peu le dialogue. D'autant que la concurrence instaurée entre les différents types d'employeurs est palpable, et les salariés eux-mêmes, notamment des associations de l'aide à domicile, peuvent se percevoir comme étant en concurrence avec les autres salariés, des entreprises et des particuliers employeurs, et voir d'un mauvais œil que leurs collègues de l'autre fédération négocient (et signent) des conventions qu'ils jugent trop peu protectrices.

« [Le fait que les services à la personne regroupent tout un ensemble d'activités et de statuts] crée de grosses difficultés en interne, il ne faut pas se voiler la face. Notamment, nous sortons d'un congrès confédéral où la fédération [qui s'occupe de l'aide à domicile] est montée à la tribune en disant, le service à la personne, on s'en moque. […] Ils laissent cela à notre petite fédération, qui est considérée un petit peu comme la cinquième roue du carrosse, en disant : "De toute façon vous signez des conventions pourries, donc continuez". Oui, sûrement, moi je milite pour un grand service public de l'aide à la personne, mais en attendant, il y a 2 millions de salariés dans la nature, il faudrait s'en occuper aussi. […] Oui, on n'a pas de statut, oui, on a des conventions collectives qui sont au ras des pâquerettes, mais ce n'est pas de notre faute non plus ! » (Organisation syndicale, branches

des salariés du particulier employeur et des entreprises de services à la personne, négociateur CCN).

« *Q. :* Est-ce qu'il y a des liens, du travail en commun avec la fédération qui s'occupe de l'aide à domicile et la vôtre qui s'occupe des salariés de particuliers employeurs et des entreprises ?

R. : Non. Je ne peux pas vous dire le contraire. Il y a une méconnaissance chez eux de ce qu'on fait, [tout] comme eux ne nous disent absolument pas ce qu'ils font de leur côté » (Organisation syndicale, branches des salariés du particulier employeur et des entreprises de services à la personne, négociateur CCN).

Enfin, certaines organisations syndicales évoquent également, sur un plan plus global touchant à la stratégie de l'organisation syndicale, la difficulté de concilier la défense, sur un plan politique, d'une politique d'action sociale basée sur le prestataire, avec la défense sur le plan de l'action syndicale des travailleurs en emploi direct. Le niveau confédéral prend alors dans certains cas le relais pour essayer de porter des positions convergentes.

Conclusion

L'histoire de la délimitation des champs conventionnels est étroitement liée à la construction au fil du temps des activités et des professions. Loin d'être linéaire, elle est faite d'avancées, de blocages, de revirements, dont nous avons cherché ici à rendre compte. Pour reprendre les termes de Jean Saglio : « [Le droit du travail] se distingue des autres droits en ce qu'il n'obéit pas à une logique, mais relève de l'histoire. La remarque vaut très certainement aussi plus largement pour les systèmes de relations professionnelles. Le souci de cohérence formelle est plus un obstacle qu'une aide à la compréhension de tels ensembles » (Saglio, 2006:235).

Cette remarque trouve un certain écho, nous semble-t-il, dans le champ particulièrement mouvant des services à la personne, toujours en cours de structuration. Son histoire récente a abouti à une configuration en trois champs conventionnels distincts, à partir des différents critères structurants mobilisés par les acteurs (tableau 2). Parmi ces critères, celui du domicile est resté déterminant dans chacune des trois branches. Il constitue le critère clivant par rapport aux autres branches professionnelles (hors services à domicile). Au sein ensuite des services à la personne, nous avons identifié que le statut de l'employeur, articulé à des registres d'action (des finalités) et des revendications d'identité professionnelle, avait primé dans la détermination des périmètres internes au champ des services à la personne. Issue de cette histoire, cette configuration actuelle en trois branches implique des enjeux forts pour les organisations syndicales en termes de cohérence et de coordination entre les différentes fédérations.

Références bibliographiques

Amossé T. (2004), « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, p. 31-46.

Andolfatto D., Labbé D. (2007), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte.

Boltanski L., Thévenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

Boulmier D. (2008), « Quand la volonté de codifier à droit constant est source d'inconstance. Le cas des employés de maison », *La Semaine Juridique Social,* n° 49, 2 décembre. Texte disponible à l'adresse suivante : www.i-formations.fr/lettre.php (colloque du 25 mars, conférence 1).

Causse L., Fournier C., Labruyère C. (1998), *Les aides à domicile. Des emplois en plein remue-ménage*, Paris, La Découverte/Syros.

Devetter F.-X., Jany-Catrice F., Ribault T. (2009), *Les services à la personne*, Paris, La Découverte.

Dressen M., Mias A. (2008a), « Représenter les employeurs. Itinéraire et actions d'un président de syndicat professionnel (entretien) », *Terrains & travaux*, n° 14, p. 90-108.

Dressen M., Mias A. (2008b), « Action publique et institution d'une branche professionnelle. Le cas de la course urbaine », *Travail et Emploi*, n° 114, p. 7-19.

Gardin L. (2008), « Quelle évolution des modes de régulation ? », *in* Devetter F.-X., Fraisse L., Gardin L., Gounouf M.-F., Jany-Catrice F., Ribault T., *L'aide à domicile face aux services à la personne. Mutations, confusions, paradoxes*, Rapport pour la DIIESES, mars, p. 263-301.

Jany-Catrice F. (2009), « Combien d'emplois dans les services à la personne ? », *Note de travail*, n° 6, Idies, juillet.

Jobert A. (2007), « Transformation du salariat et nouveaux enjeux du dialogue social », *in* Vatin F. (dir.), *Le salariat, Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 209-225.

Jobert A., Saglio J. (2004), « Ré-institutionnaliser la négociation collective en France », *Travail et Emploi*, n° 100, octobre, p. 113-127.

Laforge G. (2003), *Les emplois familiaux, Réflexions sur une politique de l'emploi*, thèse de doctorat en droit privé, 1er juillet, Université de Nantes.

Laville J.-L., Nyssens M. (dir.) (2001), *Les services sociaux entre associations, État et marché. L'aide aux personnes âgées*, Paris, La Découverte/Mauss/Crida.

Lefebvre M. (2012), *Qualité(s) de l'emploi dans les services à la personne en France : entre régulations publiques et régulations professionnelles*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Lille 1, décembre.

Lefebvre M., Farvaque N. (2011), *La structuration des relations professionnelles dans les services à la personne : dynamiques et enjeux*, Rapport réalisé par l'Orseu, présenté par le Centre Henri Aigueperse-Unsa Éducation avec le concours financier de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), novembre.

Ould Younes S. (2013), « Les services à la personne en 2011 : une baisse globale de l'activité et de l'emploi », *Dares Analyses*, n° 25, avril.

Poisson J.-F. (2009), *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Rapport au Premier ministre, La Documentation française, mai.

Rayssac G.-L., Pouquet L., Simon M.-O., Le Dantec V., Legrand C. (1999), *L'aide à domicile et les employés de maison*, Prospective formation emploi, La Documentation française.

Ribault T. (2008), « Aide à domicile : de l'idéologie de la professionnalisation à la pluralité des professionnalités », *Revue française de socio-économie*, n° 2, p. 99-117.

Saglio J. (1991), « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 47, p. 26-41.

Saglio J. (2006), « Les relations professionnelles face aux nouveaux rapports de subordination. Discussion », *in* Petit H., Thévenot N. (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, p. 235-243.