



Juin 2019 - Analyse n° 5



Le métier d'aide-ménagère : le voir au cinéma pour en débattre



Avant-propos

À Seraing, un groupe du Cefoc explore la thématique du travail. Après avoir visionné un documentaire sur l'emploi d'aide-ménagère, *Au bonheur des dames* (2018), il a pu débattre avec les réalisatrices, Agnès Lejeune et Gaëlle Hardy, ainsi qu'avec des actrices du film et du métier. Grâce à la collaboration avec un cinéma pas comme les autres : Les Grignoux, à Liège. Touché.e.s par ce film qui dénonce au moins autant qu'il ne revalorise un métier déconsidéré, les participant.e.s du Cefoc ont souhaité faire un pas de plus : ils ont sollicité une rencontre avec l'une des protagonistes du film, Marie-Virginie Brimbois. Ils ont élaboré ensemble une interview pour entendre « parler les coulisses ». Marie-Virginie a accepté l'invitation : elle a rencontré le groupe pour parler de son métier, partager un regard critique sur le film et soulever des questions de société. Sa liberté de parole avait particulièrement séduit le groupe. Jugez sur pièce...



Le Cefoc (Centre de formation Cardijn) est une association d'Éducation permanente qui organise chaque année une cinquantaine de groupes de formation en Belgique. Ces groupes rassemblent des personnes issues ou solidaires des milieux populaires. Les différentes formations proposées visent à s'interroger sur le sens de la vie, à réfléchir à comment vivre ensemble de manière citoyenne, en agissant dans le sens d'une société plus démocratique et plus solidaire.

Dans le prolongement de ses activités de formation, le Cefoc publie chaque année de courts textes d'analyse et une étude. Les thématiques abordées trouvent leur source dans les réflexions mises sur la table par les participants aux formations. Les textes sont destinés aux acteurs du monde associatif et à tout citoyen à la recherche d'outils de compréhension de la société susceptibles de favoriser l'émancipation et la mobilisation individuelles et collectives.

Avec le soutien de la  FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



En guise de préambule, peux-tu nous raconter ton parcours de travailleuse ?

J'ai été à l'école jusqu'à 25 ans, en décoration. J'aimais beaucoup l'école. Puis, j'ai fait des études d'institutrice maternelle pour faire plaisir à ma mère mais je n'aimais pas enseigner. Je n'ai jamais enseigné. Je travaillais dans une brasserie pour payer mes études. J'ai ensuite travaillé douze ans dans l'Horeca. Quand la responsable a fermé son établissement, j'ai été au chômage et très vite, je me suis ennuyée. C'était le moment où les titres-services apparaissaient. J'ai envoyé des CV et j'ai tout de suite eu un contrat à durée indéterminée chez *Domestic service* où je travaille encore aujourd'hui. Je suis devenue déléguée syndicale sur proposition de ma directrice qui trouvait que je rouspétais sur tout ! On arrivait au nombre de travailleurs/euses pour qu'il y ait une délégation syndicale. Elle m'a proposé d'endosser ce rôle. J'ai accepté tout de suite. Peut-être qu'elle le regrette aujourd'hui ! [Rires]

Dans mon engagement syndical, je siège au comité général de la Centrale générale (la centrale syndicale de la FGTB dans laquelle se trouve le secteur des titres-services). Je siège aussi à l'exécutif, c'est-à-dire le comité qui examine les comptes (ce qui correspond au Conseil d'Administration d'une société). Ça représente une réunion par mois : comité régional puis comité exécutif. Je suis aussi active au sein de l'association des *Femmes Prévoyantes Socialistes* et au Parti Socialiste.

Que sais-tu de ce qui a été coupé au montage dans le film et qui te semblait important ? Que penses-tu du résultat final, par rapport à ce que tu en attendais ?

J'ai vu le film avec l'équipe de tournage et les dames de la société *Logis 9*. Dans le film, six personnes faisaient partie de cette société, une de *Daoust* et moi d'une société privée (*Domestic service*).

La première fois que je l'ai vu le film, j'ai pensé : « On dirait une pub pour *Logis 9* ! » J'ai eu l'impression que c'était à l'opposé de

ce qu'on vit vraiment dans notre travail d'aide-ménagère. J'étais déçue du résultat. Dans le film, les maisons étaient trop propres avant que l'aide-ménagère arrive ! Je trouvais que ça ne reflétait pas ce qu'on vit vraiment, c'était trop enjolivé. Puis je l'ai vu seule, sans l'équipe du film. J'ai pu écouter : il y a beaucoup de non-dits. Et si on écoute bien, c'est en fait vraiment notre réalité : des femmes qui bouffent des médicaments pour tenir le coup, etc.

Il faut aussi savoir que les réalisatrices ont rencontré cent personnes pour faire le casting. Certaines auraient aimé expliquer ce qu'elles vivaient mais n'ont pas osé.

Les maisons choisies pour le film étaient de beaux intérieurs. Là où j'étais, dans le film, c'est un endroit où il y a du désordre tout le temps. Mais on n'a pas tout montré. Par exemple, une casserole était restée plus d'un mois dans le frigo : au montage, on a gardé mon commentaire mais on n'a pas montré l'intérieur de la casserole. Probablement que les réalisatrices ne voulaient pas que ça fasse trop misérable. C'est vrai que, comme une travailleuse le dit dans le film, moi aussi, j'ai d'abord été gênée de dire que je faisais ça comme métier.

Logis 9 s'est beaucoup investi à la base du projet, notamment la directrice. Mais les réalisatrices ne voulaient pas donner un seul point de vue. Je sais que ce n'est pas aussi rose chez *Logis 9* mais on ne l'a pas montré. Tout comme les relations avec la délégation syndicale. Et comme dans toutes les sociétés, il y a des tensions entre employeurs et travailleurs. Cela dit, c'est une belle initiative qui est montrée à l'écran : les temps d'échange entre travailleuses, où on voit qu'elles se soutiennent l'une l'autre, qu'elles réfléchissent ensemble comment se faire respecter, en présence des travailleuses de bureau.

Finalement, le film a permis qu'on s'intéresse plus aux aides-ménagères, y compris à l'intérieur de la structure syndicale. Certaines parties du film qui n'ont pas été montrées à l'écran ont été reprises par le syndicat et servent de capsules pour expliquer notre métier. Par exemple, des vidéos par rapport à la pénibilité au travail sont utilisées pour parler du bien-être au travail à des



conseillers en prévention, pour amorcer des discussions. Peut-être que ces capsules deviendront accessibles publiquement.

Tu estimes que la pénibilité n'est pas bien représentée dans le film. Ce n'est pourtant pas notre impression...

On ne doit pas gérer que le ménage. Parfois, on est la seule visite de la semaine. Parfois, on fait aussi les courses... Il faut savoir que le boulot a d'abord été du travail en noir. Les femmes qui faisaient ça n'avaient aucune protection. Et maintenant, des aide-ménagères qui travaillaient au noir continuent de faire ce qu'elles faisaient avant la réglementation, même si la législation l'interdit à présent.

Par exemple, la loi interdit de monter plus de trois marches pour faire des fenêtres mais souvent, les aide-ménagères le font si le client le demande. Le film ne montre pas non plus ce que c'est que de devoir nettoyer toute une maison en quatre heures, chaque semaine. Avec des clients qui ne sont pas toujours respectueux, qui ne préparent pas nécessairement notre passage.

Ceci dit, dans le film, il y a un médecin qui est très clair au sujet de l'opération du canal carpien chez les aide-ménagères. Cette opération, on y passe toutes ! Or ce n'est pas reconnu par le fonds des maladies professionnelles, avec l'argument qu'on fait le ménage chez soi aussi !

En fait, c'est vraiment un film à voir avec un débat ensuite. Et des débats, il y en aura eus autour de ce film, grâce au travail du cinéma Les Grignoux et grâce au travail de diffusion et de relais vers le secteur associatif.

Au sujet du métier d'aide-ménagère, nous avons été interpellé.e.s par certaines réalités. Les frais de déplacements ne sont-ils pas remboursés ?

En effet, le trajet « aller » est remboursé si on y va en voiture mais pas le trajet entre chaque client ni le trajet « retour » ! Le remboursement le plus avantageux, c'est en vélo : vingt cents du kilomètre ! Et

comme la loi prévoit qu'on peut aller jusqu'à soixante kilomètres, il y a moyen de faire du sport... [*Rires jaunes*]

Pour l'abonnement de bus, l'obligation légale est qu'il soit remboursé à 75% de l'équivalent d'une carte de train. Je n'ai jamais compris pourquoi. Chez *Domestic service*, on est remboursé à hauteur de 100% de la carte de bus.

Peux-tu nous en dire plus au sujet du salaire ?

Au début, c'est neuf euros de l'heure. Puis, il y a une augmentation les quatre premières années et ensuite, c'est plafonné. Par exemple, moi, je suis à 11,93€/l'heure. J'y suis depuis onze ans. Si l'employeur n'indexe pas, ça ne bouge pas. Il faut savoir que l'employeur perçoit de l'argent de la Région wallonne : c'est un secteur qui est subsidié.

Pour ce qui concerne les titres-services, c'est calculé tous les trois mois. Pour un temps plein, ça fait plus ou moins 1.500€. Mais faire un temps plein (38h) dans ce métier-là, c'est très dur. Peu savent le faire. On a donc plus souvent quelque chose comme 1.000€ par mois ! On doit faire un minimum par semaine de 10h, avec complément chômage et un minimum de 3h par jour. On a droit à une pause toutes les six heures. Chez *Domestic service*, toutes les quatre heures, on a droit à un quart d'heure de pause, sans report.

Dans mon entreprise, en ce qui concerne le salaire, nous n'arrivons à rien négocier en plus. Dans certaines entreprises, les chèques-repas ont été obtenus. Et parfois, les « primes maladie » : moins on est malade, plus on touche une prime. Mais je ne trouve pas ça correct : on a le droit d'être malade ! Aujourd'hui, en cas de maladie, il n'y a plus de « jour de carence »² : les quinze premiers jours sont

2 « Jours de carence » : auparavant, lors d'un arrêt maladie, les salariés perdaient trois jours avant de pouvoir bénéficier des indemnités journalières de maladie. Par exemple, un salarié qui tombait malade au 1^{er} septembre se voyait appliquer le délai de carence de trois jours : ses indemnités journalières ne commençaient à lui être versées qu'à partir du 4 septembre.



à charge de l'employeur. Passé ce délai, c'est la mutuelle qui prend le relais.

Or, notre secteur est l'un des secteurs avec le plus de maladies de longues durées : 25% ! C'est un métier pour lequel on ne sait pas proposer d'alternatives, à part éventuellement du repassage. Ainsi, si une personne est considérée comme inapte au métier d'aide-ménagère, elle peut très vite être « sortie » du travail.

Dans le film, c'est surtout des jeunes qui sont montrées à l'écran. Que peux-tu nous dire de la question de l'âge par rapport à ce métier ?

Nous venons de fêter une dame à la pension, elle avait 72 ans ! À Bruxelles, une aide-ménagère avait 67 ans. J'ai rencontré une personne qui faisait ça par choix à plus de soixante ans... Mais ce n'est évidemment pas le plus fréquent. Les situations de vie qui conduisent des personnes vers ce métier, c'est, par exemple, le divorce ou le risque d'exclusion du chômage.

Selon la loi, les employeurs en titres-services doivent engager 60% de personnes qui viennent du chômage³. Selon le plan « 45 ans et + », dans la législation du travail, on devrait pouvoir adapter l'horaire. Mais nous travaillons chez des particuliers. Dès lors, comment réduire la charge de travail ? Les particuliers s'attendent à ce que vous fassiez tout le travail et pas la moitié !

Faudrait-il envisager le travail à deux ? Une personne plus âgée qui travaillerait avec une plus jeune ?

On sent bien que le sujet est un vrai chantier à mettre au travail ! Le débat, les pistes à explorer auraient pu aller plus

³ Voir article 2bis de l'arrêté royal concernant les titres-services datant du 12 décembre 2001 : « Par trimestre, soixante pour cent des travailleurs nouvellement engagés avec un contrat de travail titres-services pour chaque siège d'exploitation de l'entreprise agréée doivent être chômeurs complets indemnisés et/ou bénéficiaires d'un revenu d'intégration ».

loin... C'était l'occasion aussi de creuser le rôle du syndicat dans les combats pour la protection de ces travailleuses/eurs. Mais comme je l'exprime dans le film, pour le syndicat, le secteur des titres-services est jeune et très difficile à mobiliser : « Vous n'avez pas le rapport de force pour obtenir quoi que ce soit », rétorque-t-on !

Conclusion

Les aide-ménagères devront-elles attendre des « grèves de '60 » ou d'autres combats du genre avant d'obtenir de meilleures conditions de travail ? Jusqu'où un film comme *Au bonheur des dames* a-t-il le pouvoir de faire bouger les consciences et les décisions politiques ? Des revendications, reconnues comme fondées et légitimes par les politiques eux-mêmes (comme ce fut le cas au cinéma Caméo à Namur, lors du débat qui a suivi la projection du film), ne pourraient-elles pas amener un changement sans devoir passer par de durs combats syndicaux qui risqueraient bien de précariser plus encore des travailleuses et travailleurs déjà précaires ?



Avec les participant.e.s du Cefoc,
Bénédicte Quinet,
Formatrice permanente au Cefoc

