

# sapInfos



Magazine des salarié·e·s du Service à la personne **Hors-Série Printemps 2021**

## NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE **VOIR PLUS LOIN**



### **Expertise**

De nouveaux  
droits importants  
pour les salarié·e·s

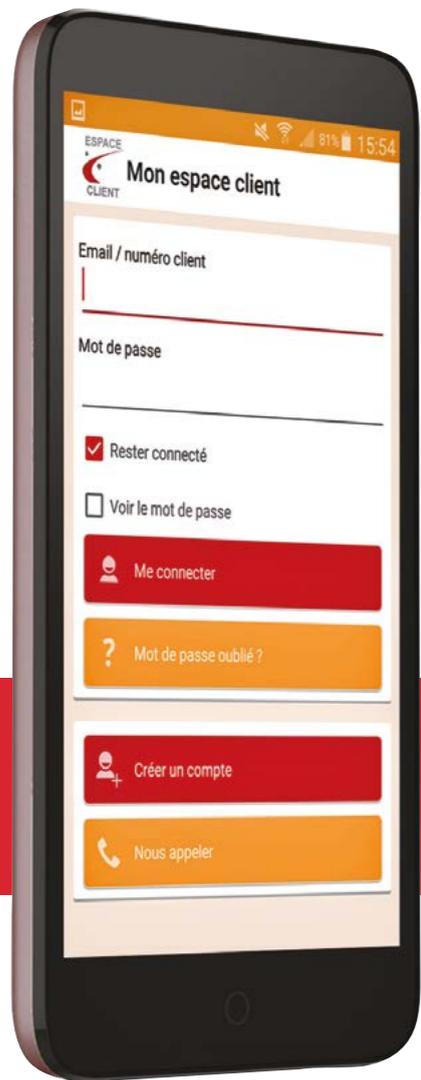
### **Réactions**

Pour nos métiers,  
la reconnaissance  
avance

### **Décryptage**

Salaires,  
retraites, contrat :  
tout le monde y gagne

## L'appli IRCEM, tous les services de votre compte IRCEM à portée de main



- ➔ Gestion de vos coordonnées
- ➔ Suivi de vos indemnités en cas d'arrêt de travail
- ➔ Consultation de vos attestations fiscales Prévoyance
- ➔ Abonnement aux informations du Groupe IRCEM par e-mail : Newsletter et MAG'IRCEM

Téléchargez l'appli IRCEM



www.ircem.com



GROUPE DE PROTECTION SOCIALE À GESTION PARITAIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE  
DU PREMIER EMPLOYEUR DE FRANCE ET DE SES SALARIÉS

Android, Google Play et le logo Google Play sont des marques de Google Inc. Apple, le logo Apple, iPad, iPhone sont des marques d'Apple Inc., déposées aux États-Unis et dans d'autres pays. App Store est une marque de service d'Apple Inc.

## SOMMAIRE

### Décryptage

4 Tout ce qui change avec la nouvelle convention

### Réactions

8 Trois syndicalistes jugent les avancées

### Réactions

11 Stéphane Fustec, conseiller fédéral raconte les coulisses de la négociation

### Réactions

14 Nathalie Ghaffar et Rachel Ruhland, deux négociatrices témoignent

### En pratique

12 La CGT vous accompagne



**Stéphane Fustec**  
Conseiller fédéral

Ce n'est pas tous les jours qu'on a le privilège de signer une nouvelle convention collective. Après deux ans de négociations à un rythme soutenu et dans des conditions difficiles dictées par les exigences sanitaires, nous avons enfin achevé ce lourd travail de convergence des deux conventions collectives des assistant-e-s maternel-le-s et des salarié-e-s du particulier employeur.

Salaires, congés, heures supplémentaires, les changements sont nombreux et nous tenions à vous les faire partager sans attendre leur mise en application dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour vous permettre de vous les approprier, la CGT mettra cette nouvelle convention collective et un guide pour vous aider à bien la comprendre à votre disposition dès qu'elle aura passé la procédure d'extension qui vise à vérifier sa conformité au Code du travail. Nous proposerons également des demi-journées de formation décentralisées sur tout le territoire si la situation s'y prête dans le futur comme nous le souhaitons.

Pour la CGT, la signature d'un texte n'arrête pas la revendication, nous poursuivons notre action visant à la valorisation et la reconnaissance des métiers de l'emploi à domicile. Des batailles à mener, il en reste beaucoup pour faire rentrer progressivement le secteur des salarié-e-s du particulier employeur dans un cadre normatif encore plus moderne et protecteur.

C'est aussi sur un autre terrain que nous entendons poursuivre notre travail, celui des violences institutionnelles auxquelles il nous faut apporter une réponse efficace. Face à une administration toujours plus autoritaire, des règles toujours aussi hétérogènes, exigeons d'être entendu-e-s et de pouvoir nous défendre !

Nous vous souhaitons bonne lecture de ce numéro hors-série qui va vous permettre de découvrir les avancées dont vous pourrez profiter dans quelques semaines.

SAP Infos est le journal du syndicat CGT des services à la personne - 18 avenue Parmentier - 75011 Paris - Tel : 01 42 40 36 90 - Email : fustec@free.fr  
Responsable de la publication : Stéphane Fustec  
- Rédaction : Stéphane Fustec, Chrystel Jaubert - Conception, réalisation, secrétariat de rédaction, iconographique : Agence Boréal - 92 quai de la Loire - 75019 Paris - Tel : 01 48 03 99 00 - Site web : www.boreal.fr - Impression : La Poste - Crédits photos : AdobeStock  
Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro

### Des avancées sonnantes et trébuchantes

La nouvelle convention collective nationale comporte de nombreux changements. La plupart entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Voici les principales avancées obtenues.

#### Pour les salarié·e·s des deux branches

##### Retraite : une vraie prime de départ

C'est l'une des avancées majeures. Une prime de départ en retraite est créée, attachée à l'ancienneté au sein du secteur et non plus au contrat de travail en cours. Le début du prélèvement de la cotisation employeur démarrera au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le dispositif entrera donc en vigueur un an plus tard, au 1<sup>er</sup> janvier 2023. L'ancienneté prise en compte peut être continue ou non et ne donne pas lieu à une proratisation pour les années à temps partiel. L'indemnité sera déterminée à partir du salaire de référence, c'est-à-dire sur la base d'une moyenne des salaires des cinq années précédant le départ en retraite, tous employeurs confondus.

- Entre 10 et 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire
- Entre 15 et 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire
- Entre 20 et 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- Plus de 30 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire

##### Période d'essai : statu-quo

Jusqu'à présent, la période d'essai était d'un mois renouvelable une fois pour les SPE et de deux ou trois mois non renouvelables pour les assmats. Les organisations syndicales souhaitaient une période d'essai d'un mois renouvelable dans le socle commun, mais finalement faute de consensus, la situation reste inchangée.

##### Repos hebdomadaire : 35 heures consécutives

La durée du repos hebdomadaire a convergé et est désormais fixée à 35 heures consécutives, tandis que la période de repos est fixée de préférence le dimanche.

### LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE, UN ESCALIER VERS L'AVENIR



**Jours fériés (hors 1<sup>er</sup> mai).** Il n'existait aucune obligation de majorer le salaire pour un travail les jours fériés. La nouvelle CCN introduit une majoration de salaire de 10 %. En outre, la condition d'ancienneté de trois mois pour le paiement d'un jour férié chômé est supprimée, de même que la condition liée à un nombre d'heures minimal accompli les mois précédant le jour férié.

##### Congés : nouvelles règles

En cas d'arrêt maladie, les assmats et SPE se voient appliquer la règle de droit commun qui stipule que le report des jours n'est dû aux salarié·e·s que si l'arrêt maladie est antérieur au départ en congé. Cette règle de report est désormais étendue à tous les cas d'arrêt maladie intervenant avant ou au cours des congés payés.

Le congé de paternité est maintenant pris en compte pour déterminer les droits du salarié au titre de l'ancienneté.

La condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier du congé parental s'apprécie dans le cadre d'un ou plusieurs emplois relevant de la nouvelle CCN. De plus, pour bénéficier d'un congé parental à temps partiel, la condition de travailler au minimum 16 heures par semaine issue du droit commun n'est plus exigée. Le congé d'un jour ouvrable pour décès d'un·e ascendant·e est ouvert à tou·te·s les salarié·e·s du secteur, tandis que le congé d'un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant est étendu au Pacs. De même, la CCN ouvre droit à un congé d'un jour ouvrable rémunéré en cas de décès d'un petit-enfant.

Dans le cadre d'un congé exceptionnel, les salarié·e·s ont droit à un congé supplémentaire non rémunéré acquis en cas de trajet de 600 kilomètres ou plus aller-retour. Un congé rémunéré d'une demi-journée est accordé pour les salarié·e·s ou leur conjoint·e (si salarié·e du secteur) pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

# DÉCRYPTAGE

## COMPRENDRE

### Pour les assmats

#### Relations de travail : 1 contrat par enfant

La règle est d'un contrat de travail par enfant accueilli y compris en cas de fratrie. L'ancienneté est reprise conventionnellement à la date du début de la relation de travail avec le particulier-employeur lorsque celui-ci confie un enfant au salarié alors qu'il est déjà lié par un contrat de travail en cours pour la garde d'un autre enfant.

Le seul document officiel à présenter pour l'assmat est le permis de conduire. Celle-ci n'est pas tenue d'être titulaire du permis de conduire, le parent-employeur peut alors désigner expressément par écrit qu'une autre personne autorisée à transporter son enfant. Pour tous les autres documents, seule une copie peut être demandée.

La période d'adaptation peut être prévue entre les deux parties, elle débute le premier jour de travail effectif pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

La rémunération au titre des heures d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée.

#### Rémunérations et indemnités : c'est plus clair

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 2,94 euros par heure et par enfant ou 3,02 euros par heure et par enfant si l'assmat est titulaire du titre AM-GED.

Au-delà de 45 heures de travail, les heures sont majorées de 10 %. Quant aux heures complémentaires, c'est-à-dire comprises entre la durée contractuelle et 45 heures par semaine, la majoration peut être prévue dans le contrat de travail.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées excède 1/3 de la durée de ces heures prévue au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, alors les parties doivent revoir la mensualisation du temps de travail. En cas d'absence de l'enfant, le nombre de jours non rémunérés passe de 10 à 5. Cette disposition peut toutefois être modifiée contractuellement.

L'indemnité d'entretien n'est plus proratisée et son minimum journalier s'élève à 2,65 euros, quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail.

En cas de rupture de contrat, à l'initiative du particulier-employeur ou de l'assmat, un préavis est à effectuer. Il est de 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois, de 15 jours si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à 1 an, d'1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1 an et plus. L'indemnité de rupture en cas de retrait de l'enfant est égale à 1/80<sup>e</sup> du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat au-delà de 9 mois d'ancienneté.



### Pour les salariés du particulier employeur (SPE)

#### Temps de travail : lumière sur la nuit

En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles qui sont comprises au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculé sur 8 semaines consécutives. Un cumul du repos compensateur est possible.

La nouvelle CCN introduit une refonte globale du régime des heures de présence de nuit qui jusqu'alors, n'étaient pas assimilées à du temps de travail effectif et étaient rémunérées par une indemnité forfaitaire. Les nouveautés : précision relative au caractère décent de la pièce séparée, création d'une plage horaire de nuit, encadrement des heures de présence de nuit subordonné à l'accord du salarié et aux besoins spécifiques du particulier-employeur si la présence de nuit excède 5 nuits consécutives, revalorisation financière de l'indemnité en fonction du nombre d'interventions, requalification en heures de travail effectif pour plus de 4 interventions toutes les nuits, mise en place d'un cahier de liaison. Les heures de garde-malade de nuit, qui concernent les assistant-e-s de vie de catégorie C et D, ne sont pas

compatibles avec un emploi de jour à temps complet et sont limitées à 12 heures consécutives. Toutes ces heures sont désormais considérées comme des heures de travail effectif.

#### Rémunérations et indemnités : du mieux !

Pour la rémunération des congés payés, la règle du 1/6<sup>e</sup> du salaire hebdomadaire est supprimée. La rémunération des jeunes travailleurs-euses ne subit plus aucun abattement en fonction de l'âge. En cas d'absence ou d'indisponibilité temporaire du particulier-employeur, non prévue au contrat de travail, la rémunération du salarié est maintenue, tout comme son droit à congés. Pour la garde partagée, les frais de transport en commun sont pris en charge intégralement et en présence de deux particuliers-employeurs, chacun prendra en charge 50 % des frais de transport. En cas de licenciement, la détermination de l'ancienneté se fait au jour près et non plus à concurrence du nombre de mois complets d'activité. En cas de décès de l'enfant, l'indemnité de préavis est versée. ♦

### On avance, on avance

À chaud, c'est clair : les nombreuses avancées de la nouvelle convention collective nationale offrent un point d'appui pour aller plus loin dans la reconnaissance des métiers du lien.

#### « Enfin une médecine du travail »



**Carole Demartelaere**, trésorière du syndicat CGT d'assmats des Landes (40)

« Nous avons conscience de ce qui se joue dans une négociation, nous savons que nous ne pouvons pas gagner sur toutes nos revendications. Mais globalement, je trouve que cette négociation s'est plutôt bien terminée, avec des avancées intéressantes pour les assmats notamment. Nous avons été consultées lors du collectif national CGT assmats qui s'est tenu en visio-conférence et je me souviens que toutes avons été d'accord pour que la CGT signe. C'était la condition pour ne pas perdre les avancées obtenues. Jusqu'à présent, nous n'avons pas communiqué beaucoup avec nos adhérentes sur le contenu de cette CCN à l'exception de quelques mails. D'abord, nous attendions la signature ferme et définitive, c'est désormais chose faite, et ensuite, nous avons beaucoup de mal dans la période à organiser des réunions. Nous voudrions nous rencontrer physiquement et échanger de vive voix. D'après les annonces récentes,

il semblerait que le couvre-feu soit levé début juillet et que nous puissions nous réunir à ce moment-là. D'ici là, nous allons préparer les documents et informations qui seront nécessaires aux assmats pour bien appréhender la mise en œuvre des nouvelles dispositions au 1<sup>er</sup> janvier prochain. Pour ma part, je considère que la grande avancée concerne la médecine du travail. Il faut savoir que jusqu'à maintenant, les assmats n'avaient aucun suivi à part celui de leur médecin traitant alors que la majorité d'entre elles a des problèmes de dos récurrents, voire chroniques. Peut-être va-t-il y avoir enfin une reconnaissance de ces pathologies en maladies professionnelles. Nous l'espérons en tout cas. »

#### « Conquérir davantage de droits »



**Sonia Porot**, membre de la commission exécutive de l'Union départementale des Yvelines

Vu de l'extérieur, la première des choses est que cette nouvelle CCN va toucher beaucoup de salarié-e-s relevant de formes d'emploi atypiques. Et construire du droit

pour ces salarié-e-s est indispensable. Le droit du travail a tendance à partir du principe que dans l'emploi à domicile, le rapport de force serait plus en faveur des salarié-e-s que des particuliers-employeurs. C'est faux. Cette fusion des deux CCN peut amener, par la suite, à une réflexion plus approfondie sur ces métiers très féminisés, donc déconsidérés et mal rémunérés malgré leur utilité sociale. Peut-être y a-t-il désormais plus d'éléments, peut-être avons-nous plus de poids pour avancer sur ces questions-là. Ce nouveau corpus conventionnel peut à mon avis servir de base pour conquérir davantage de droits en termes de formation, de conditions salariales et conditions de travail. On ne parle pas assez de la pénibilité de ces métiers alors que les chiffres de la sinistralité sont très parlants. Certes, la santé au travail se met en place, c'est désormais acquis, mais il reste du travail à fournir pour véritablement inverser cette sinistralité. Nouvelle CCN, résultats des élections professionnelles dans les TPE et l'emploi à domicile, mais aussi campagne confédérale sur les métiers du lien et du soin sont autant de points d'appui pour y parvenir. Car syndicalement, l'enjeu est considérable. Dans notre département des Yvelines, un quart des salarié-e-s du privé travaille dans des TPE au sein desquelles un tiers

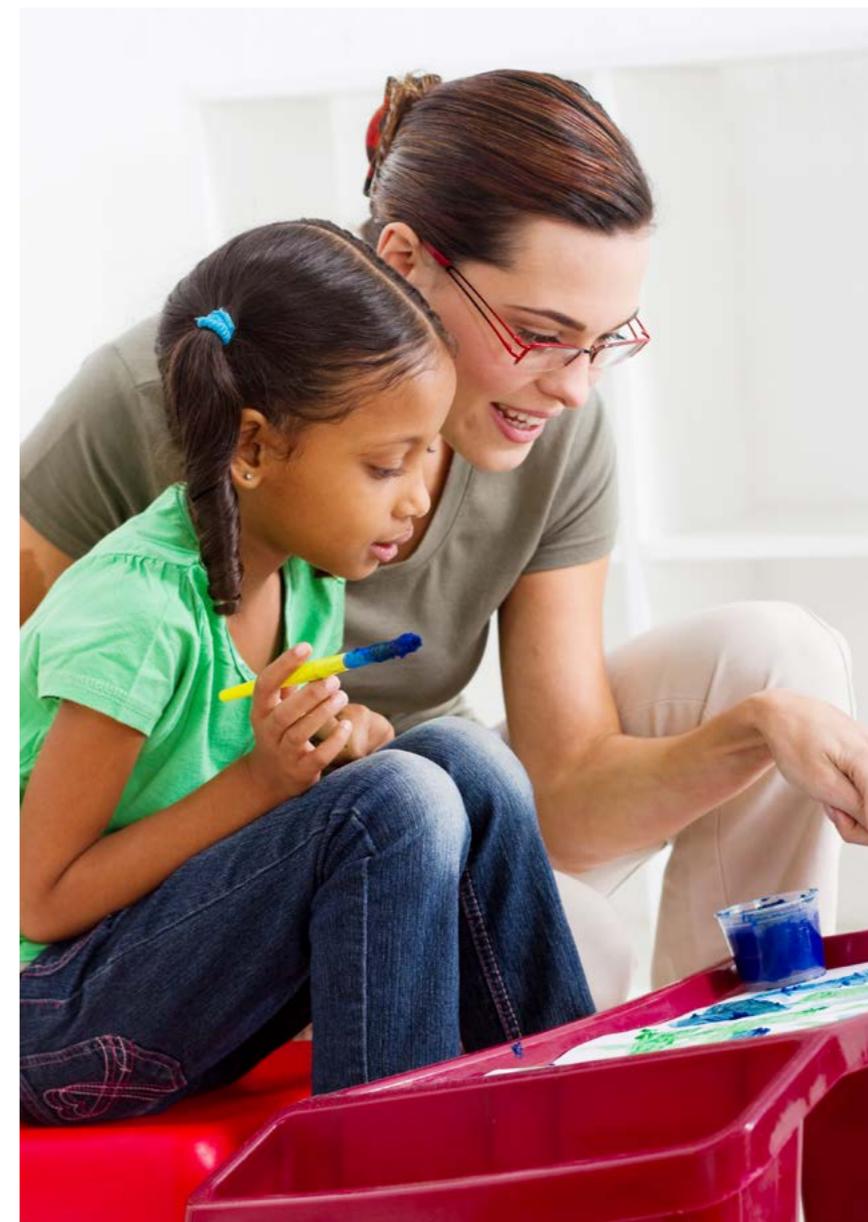
est assmat ou SPE. Lorsque, durant la campagne pour les élections, nous organisons des réunions avec des salarié-e-s, je donnais souvent l'exemple de la mise en place des activités sociales et culturelles, fruit d'une longue bataille. C'est une avancée très concrète qui parlait aux autres salarié-e-s. Car c'est à nous, à la CGT, de nous interroger sur la façon dont nous nous adaptons aux nouvelles formes de salariat, aux attentes des personnes concernées autant qu'à leurs disponibilités. La preuve : la CGT est parvenue à faire avancer les droits des salarié-e-s de l'emploi à domicile en négociant une nouvelle CCN porteuse de progrès.

#### « Faire progresser la protection des salarié-e-s »



**Sandrine Danelutti**, secrétaire générale du syndicat départemental d'assmats et des SPE des Yvelines (78)

Je trouve que cette nouvelle CCN apporte des éléments de structuration au secteur et des acquis qui, ajoutés les uns aux autres, sont de nature à faire progresser la protection des salarié-e-s de l'emploi à domicile. La mise en place de la médecine du travail en est l'exemple type. Dans notre département, il y a environ 7 000 assmats et 20 000 SPE. Le fait que nous soyons déjà organisé-e-s chez les assmats nous permet, peu à peu, de mieux



représenter les SPE et de faire en sorte que la CGT devienne la caisse de résonance de leurs revendications et les sorte de l'isolement. Car depuis le congrès de janvier 2017, notre syndicat départemental d'assmats s'est ouvert aux SPE. Comme je le disais alors, assmats et SPE ont beaucoup de points en commun : relations avec

les parents ou les particuliers-employeurs, gestion des fins de contrat, droits au chômage, manque de reconnaissance, prédominance féminine... Depuis peu, nous avons également une CCN commune. Je vois ça comme une opportunité de renforcer le syndicat, de l'élargir afin de mieux défendre nos collègues. ♦

### Une négociation prenante et exaltante

Membre de la délégation CGT et conseiller de la fédération CGT du commerce et des services, Stéphane Fustec livre son appréciation sur le processus complexe d'élaboration de la nouvelle convention.



#### D'où part cette négociation ?

En 2004, une précédente négociation avait permis, et c'était inédit, d'obtenir une première CCN pour les assmats. À l'époque, ce texte posait les bases d'une certaine structuration du secteur, mais il s'est très rapidement révélé obsolète. Nous avons donc profité de l'opportunité créée par la réunion des deux CCN du secteur, appelée convention collective de convergence et regroupant celle des assmats et celle des SPE, pour adapter le cadre réglementaire aux réalités du terrain et le rendre porteur de progrès social. C'est ce à quoi nous nous sommes d'emblée employés, mais ce n'était pas gagné dans la mesure où la Fepem, seule organisation patronale représentative du secteur, souhaitait une réécriture à droits constants. Notre organisation a produit quelques déclarations tonitruantes en indiquant que nous ne nous en contenterions pas et que nous exigeons des droits nouveaux. Progressivement, la Fepem a accepté de faire des efforts et de modifier un certain nombre de points. Ce fut une négociation très prenante, mais totalement exaltante, puisque nous avons réaligné le droit conventionnel sur l'évolution de ces métiers en nous basant sur notre expérience du terrain.

#### En pratique, comment s'est déroulé le processus ?

Nous avons les syndicats représentatifs des deux branches professionnelles, d'un côté la CGT, la CFDT, FO et l'Unsa pour les SPE et de l'autre, le Spamaf et la Csafam, syndicats professionnels d'assmats, l'Unsa et la CGT qui est la dernière confédération représentative dans

cette branche particulière. Les négociations se sont engagées il y a deux ans, au rythme très soutenu de trois réunions d'une journée tous les quinze jours. Beaucoup de réunions, donc, avec un niveau de technicité important puisqu'il s'agit de droit et que les analyses et les interprétations peuvent être très divergentes en la matière. Nous avons d'ailleurs pu le mesurer au cours de la négociation. La Fepem a ses pratiques et ses analyses, les syndicats professionnels ou interprofessionnels comme

« Obtenir des progrès tout en préservant des équilibres »

le nôtre ont d'autres expériences, souvent issues du travail de terrain. C'est ce qui a rendu cette négociation particulièrement vivante et intéressante. Notre face-à-face quotidien avec les salarié-e-s de

ces secteurs nous a permis, en toute modestie, d'apporter beaucoup à la négociation. Nous parlions tout simplement de la vraie vie à des juristes parfois un peu déconnectés.

#### Comment passe-t-on de deux CCN à une seule ?

Le postulat était d'obtenir des progrès tout en préservant les équilibres. En effet, nous ne pouvions pas faire exploser le coût des emplois, les employeurs étant des particuliers qui ne sont pas tous fortunés, loin de là. Il fallait également tenir compte du tiers acteur, c'est-à-dire l'État, parce que ces emplois sont très massivement aidés par la finance publique. Préserver l'équilibre, donc, tout en installant un certain nombre de revendications que nous portons. La CGT était la seule organisation qui, dès le départ, avait fait des propositions écrites. Nous avons repris les textes conventionnels et

inséré des commentaires chaque fois que nous souhaitions obtenir un progrès. Nous avons été entendus, certes pas sur tous les points, mais sur une grande majorité quand même, avec une promesse de se revoir si nous obtenions de lever les freins législatifs qui empêchent par exemple d'abaisser la durée du travail ou d'augmenter les salaires plus que ça n'a été le cas.

#### Quelles sont les principales avancées ?

Il y en a beaucoup ! Je note tout d'abord la création d'un droit syndical qui va permettre pour la première fois à ces salarié-e-s d'accéder à la formation syndicale ou de participer à un congrès. Ce droit n'existait pas et ça plombait un peu cette branche, comme toutes les branches à prédominance féminine, empêchant la participation des salarié-e-s à la vie citoyenne. Nous avons été les seuls à porter ce droit nouveau et nous sommes très fiers de cette victoire. Sur le contrat de travail, nous avons

obtenu des acquis importants dont, par exemple, la réduction du nombre de jours d'absence pendant lesquels les parents pouvaient s'abstenir de payer les assmats, le paiement intégral des heures de nuit des gardes-malades, des jours fériés nouveaux, une majoration des jours fériés... Autant de dispositions qui, cumulées, font grandir le corpus conventionnel en qualité.

Autre aspect important : la création de droits sociaux attachés aux salarié-e-s et plus seulement à leur contrat de travail. C'est un peu ce qu'à la CGT, nous appelons la sécurité sociale professionnelle. Par exemple, pour la prime de départ volontaire à la retraite, c'est l'ancienneté dans le secteur et non plus chez un même particulier-employeur qui est prise en compte. Même chose pour la santé au travail pour laquelle nous avons trouvé un dispositif qui permet de mutualiser la cotisation patronale et de rendre effectif le parcours de santé au travail des salarié-e-s.

#### Avez-vous des regrets à propos de revendications restées lettre morte ?

Il n'y a pas de regret et la main n'a pas tremblé au moment de signer parce que les avancées sont réelles et effectives. Ce n'est pas un effet d'annonce, c'est du concret qui va entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Bien sûr certaines revendications ne sont pas satisfaites, mais la Fepem a pris des engagements. Si nous arrivons à faire sauter ces fameux verrous législatifs et de financements publics, nous devrions notamment obtenir une réduction du temps de travail à quarante heures hebdomadaires pour les assmats. Les relations assez constructives qui existent avec l'organisation patronale permettent de poursuivre les discussions. Nous signons, mais dès le lendemain, nous recommençons à discuter, à nous lancer dans de nouveaux travaux. La signature n'est pas une fin en soi, elle n'arrête pas la revendication, nous allons donc poursuivre le travail engagé depuis plusieurs années. ■



Régulièrement, des assmats venues des régions se retrouvent à Paris à la permanence du syndicat SAP. Leurs remontées de terrain ont nourri la négociation.

### Quelle expérience !

**Entre la responsabilité qu'elle comporte, le travail à fournir et le vécu personnel, une telle négociation n'est pas anodine. Membres de la délégation CGT, Nathalie Ghaffar\* et Rachel Ruhland\*\* témoignent.**

**Comment l'évolution du secteur a-t-elle pesé dans cette négociation ?**

**Nathalie Ghaffar** - Quand la CCN des SPE a été négociée en 1999, la branche n'était pas aussi structurée qu'aujourd'hui. Elle a évolué et donc forcément, la CCN se devait de s'adapter aux réalités. Les salarié-e-s sont plus reconnu-e-s aujourd'hui qu'il y a vingt ans et davantage considéré-e-s comme salarié-e-s, c'est indéniable. Aujourd'hui, les salarié-e-s savent qu'il existe des syndicats pour les aider et les informer et donc forcément, les attentes et les revendications sont formulées plus aisément. Ces salarié-e-s sont souvent oublié-e-s, mis-e-s de côté, bien qu'exerçant le même métier que leurs collègues du secteur privé ou associatif. De la CCN de 1999, étendue en 2000, à celle que nous venons de signer, il y a donc de véritables avancées liées à l'évolution du secteur et aux attentes des salarié-e-s.

**Rachel Ruhland** - Pour ma part, j'ai été assmat pendant vingt ans et quand la CCN est entrée en vigueur en 2004, elle a impulsé un très gros changement pour les salarié-e-s qui jusqu'alors, n'avaient aucun droit. Je me souviens que certains mois, surtout l'été, nous n'avions aucun revenu parce que les parents confiaient leurs enfants aux

grands-parents ou qu'ils partaient en vacances. La CCN de 2004 nous a apporté un minimum fixe mensuel qui a marqué une réelle avancée ainsi qu'un début de reconnaissance du métier. Puis de 2004 à 2020, d'autres améliorations sont intervenues et d'un point de vue syndical, nous n'avons cessé de travailler à faire évoluer les statuts d'assmat et de SPE. Dans cette négociation, j'arrivais du terrain et je connaissais bien les problèmes auxquels les salarié-e-s étaient confronté-e-s au quotidien ainsi que les aspects à faire avancer. C'était, je crois, un avantage, d'avoir quelqu'un qui pouvait rendre compte de son expérience et du vécu d'assmat. Finalement, nous étions assez complémentaires.

**Où se situent les plus grandes avancées ?**

**RR** - Si je devais en retenir quelques-unes, ce serait ce que nous avons obtenu sur le contrat de travail, les activités sociales et culturelles, le droit à la formation syndicale ainsi que les avancées en termes de prévoyance et de santé au travail. Toute la réflexion et le travail concernant la médecine du travail et les activités sociales et culturelles ont été amorcés bien en amont de la signature de la CCN, mais le texte définitif y a apporté davantage de clarté, de visibilité et de détails.

Par ailleurs, la réduction du nombre de jours impayés en cas d'absence de l'enfant, l'augmentation de l'indemnité d'entretien ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement désormais basée sur le salaire brut et non plus sur le net m'apparaissent comme des acquis essentiels.

**NG** - Il y a eu aussi la prime de départ volontaire en retraite désormais accordée en fonction de l'ancienneté dans le secteur quel que soit le nombre de contrats et pour les deux branches. C'est une avancée phénoménale parce que dans ces métiers, les salarié-e-s sont très rapidement usé-e-s et décident de prendre leur retraite parce qu'ils/elles n'en peuvent plus. Le texte a aussi apporté beaucoup pour les SPE : un remboursement du transport à 100 % pour les gardes partagées ; des repas qui ne seront plus déduits du salaire quand une SPE le prend avec la personne dont elle s'occupe ; une augmentation de salaire de 10 % du travail les jours fériés ; le paiement de toutes les heures de nuit pour les gardes-malades qui dorment au domicile de la personne en perte d'autonomie ; une augmentation de 1/6e à 1/3 de l'heure de nuit. Il y a tellement de points positifs que c'est difficile de n'en retenir que quelques-uns.

Le secteur est mieux structuré et ça va rassurer beaucoup de salarié-e-s.

**Avez-vous certains regrets ?**

**RR** - Oui, quelques petits regrets subsistent, mais il faut se réjouir d'avoir obtenu tant de choses. Par exemple, nous souhaitons que l'indemnité légale de licenciement soit soumise au Code du travail, que les indemnités d'entretien soient calculées sur le minimum garanti ou que les salarié-e-s passent à la semaine de quarante heures... Nous ne l'avons pas obtenu, mais nous continuerons à négocier quoi qu'il en soit et nous ne nous arrêterons pas là. La signature de cette nouvelle CCN marque le premier pas vers encore plus de structuration du secteur et de reconnaissance de ses salarié-e-s. Ce texte n'est pas plus simple, mais il est plus clair et plus enrichi. Certes, pour les salarié-e-s et les particuliers-employeurs, ça risque d'être un peu difficile de s'y retrouver au début, mais nous serons là pour les aiguiller et les renseigner. Je suis sûre que ça se passera bien.

**NG** - Je préfère retenir que cette CCN constitue une avancée à bien des égards. Négociation ou pas, de toute façon, il fallait la revoir parce que des mises à jour s'imposaient. Le fait d'avoir pu la négocier a permis de gagner des droits supplémentaires pour les salarié-e-s. Donc des regrets ? Pas vraiment. Certes, nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions, mais c'est le principe de la négociation entre partenaires sociaux où chacun défend son point de vue. Moi je retiens le plus important, c'est-à-dire le fait d'avoir gagné des droits nouveaux et pas d'avoir signé une



Nathalie Ghaffar (à gauche) et Rachel Ruhland (à droite) ont vécu la négociation de l'intérieur : une expérience enrichissante.

CCN avec des aménagements à la marge. Ce n'est pas le cas et c'est pour nous une satisfaction. Et puis, la bataille n'est pas finie, nous allons continuer et nous ne lâcherons rien.

**Comment avez-vous personnellement vécu cette négociation ?**

**RR** - Les réunions physiques des premiers temps étaient totalement différentes de la suite, c'est-à-dire des réunions en visio-conférence. Le rythme très soutenu, voire acharné, de trois jours de réunion tous les quinze jours était intense et fatigant, avec beaucoup de documents à lire d'une réunion à l'autre, beaucoup de travail de préparation et de relecture. Il fallait systématiquement vérifier que ce que nous demandions soit parfaitement retranscrit. C'est vrai que ce n'était pas évident à mener, du moins dans ce contexte-là. C'était

ma première négociation d'une CCN et je ne m'attendais pas à ça, mais quelle expérience innovante et enrichissante !

**NG** - Pour ma part, je considère que ça s'est très bien passé, que les échanges étaient fluides, que chacun parlait à son tour, qu'il n'y a eu aucun problème de cohésion et que la communication passait bien. C'est vrai qu'il a fallu s'acharner, que c'était fatiguant et que ça entraînait de longues réflexions. Beaucoup d'émotions, diverses, m'ont habitée, mais j'ai beaucoup aimé et beaucoup apprécié les échanges malgré la dureté de l'exercice. À la prochaine négociation, c'est sûr, je dirai présente sans réfléchir ! ♦

\*Nathalie Ghaffar, secrétaire générale du syndicat CGT des SPE de Paris et Île-de-France

\*\*Rachel Ruhland, secrétaire générale du syndicat CGT d'assmats de Meurthe-et-Moselle

### On reste en contact

Une période de grands changements s'annonce pour les salarié-e-s. Étapes, délais, mise en œuvre des dispositions... Tout au long du processus, la CGT vous informe et vous soutient.

#### Les étapes

Le 21 novembre 2018, les partenaires sociaux concluaient un accord de méthode lançant la démarche de convergence des deux branches, celle des assmats et celle des SPE. Un an plus tard, ils définissaient les enjeux de la négociation et fixaient l'organisation des travaux. L'objectif était d'aboutir au premier trimestre 2021. C'est désormais chose faite.

Après consultation de ses membres, la CGT a signé la CCN au mois de mars et au moment où nous écrivons ces lignes, le texte est examiné par la Direction générale du travail qui doit désormais l'homologuer. Dernière étape, la publication des décrets d'application au Journal officiel dans les mois à venir.

#### La forme

C'est un texte dense de près de trois cents pages, organisé autour d'un socle commun et de deux socles spécifiques propres à chacune des deux branches. Au texte même de la CCN sont adjoints des annexes ayant valeur conventionnelle et des textes et documents pédagogiques ayant, pour leur part, valeur indicative et non conventionnelle. Il s'agit de modèles pouvant servir de trame sur laquelle s'appuyer, de notes explicatives de certaines dispositions et d'un glossaire. Le texte intégral est consultable et téléchargeable sur : <https://sap-cgt.social>

#### La mise en œuvre

L'ensemble des dispositions de la nouvelle CCN s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Une exception toutefois : la prime de départ en retraite entrera en vigueur un an plus tard. En effet, la cotisation employeur n'est prélevée qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les partenaires sociaux ont acté la création d'un organisme spécifique, pour assurer l'interface dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers-employeurs et de l'emploi à domicile. Cet organisme va garantir le mécanisme de solidarité entre les employeurs et assurer l'effectivité des droits sociaux attachés aux salarié-e-s.

#### Et ensuite ?

La CCN a été conçue comme un texte évolutif et susceptible d'adaptations nécessaires. À la CGT, la signature n'arrête ni la revendication, ni la négociation. D'autant que certaines avancées, dont le principe a été validé par les partenaires sociaux, doivent encore être soumises à des décisions gouvernementales. C'est notamment le cas de la réduction du temps de travail à 40 heures hebdomadaires des assmats qui ne sera entérinée que si les pouvoirs publics acceptent de relever le plafond du complément de libre choix du mode de garde. La création d'un comité de filière annoncé par le secrétaire d'État à la petite enfance, Adrien Taquet, sera le lieu où les partenaires sociaux continueront à se battre sur ce point et plus largement, pour la défense des intérêts des salarié-e-s.

#### Votre syndicat CGT

De tels changements vont nécessiter aide et soutien. Tout au long des sept mois qui restent avant l'entrée en vigueur de la CCN, la CGT du Service à la personne avec vos syndicats CGT départementaux se mobilisent pour vous délivrer toutes les informations nécessaires. Après le suivi de la négociation et des avancées obtenues mises en ligne sur le blog et outre le dernier numéro de votre journal SAP Infos et ce hors-série réalisé à chaud, juste après la signature du texte par les partenaires sociaux afin de vous donner au plus tôt des éléments de compréhension, la CGT du Service à la personne répond présente.

#### Les publications

Le texte finalisé de la CCN sera disponible sur simple demande au dernier trimestre 2021. Des articles d'information pour vous aider à vous y retrouver seront mis en ligne sur le blog dédié au secteur (<https://sap-cgt.social>) et sur le site internet dont la nouvelle version sera disponible dès le début de cet été (<https://www.sap.cgt.fr>)

L'information circule toujours en continu sur vos réseaux sociaux :

Facebook CGT Service à la personne : @CGTsap  
Twitter CGT Service à la personne : @sap\_CGT  
Facebook CGT Assmats : @cgtassmat

Pour les salarié-e-s du particulier-employeur : Groupe WhatsApp SPE. Pour rejoindre le groupe, il suffit d'envoyer un courriel (coordonnées ci-dessous) ●

#### Accueil

Comme d'habitude, les permanences physiques dans les bureaux parisiens sont assurées, sur rendez-vous exclusivement, pour toute information sur vos droits. 18 avenue Parmentier 75011 Paris  
Tél. : 01 42 40 36 90  
Mail : [fustec@free.fr](mailto:fustec@free.fr) - [nathalie.cgt@orange.fr](mailto:nathalie.cgt@orange.fr)  
Celles et ceux qui vivent en province pourront se rapprocher de leurs syndicats départementaux ou contacter leurs unions locales ou départementales (liste disponible sur : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr))



# Retrouvez-nous sur [sap.cgt.fr](http://sap.cgt.fr)



## Sap.infos vous a plu ?

Inscrivez-vous à notre journal sur [sap.cgt.fr](http://sap.cgt.fr) et recevez-le gratuitement dans vos boîtes aux lettres tous les deux mois.

Pour suivre nos activités, partager vos expériences, voir et commenter l'actualité de nos métiers... retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :

