

# sapInfos



Magazine des salarié·e·s du Service à la personne **Hors-Série Printemps 2022**

**POUVOIR D'ACHAT**

**ÇA COMMENCE À  
FAIRE MAL !**



## **Décryptage**

**Les prix explosent  
les salaires stagnent**

## **Témoignages**

**O2 : besoin d'air  
pour les salaires**

## **Pratique**

**Le bulletin de paie  
expliqué pas à pas**

## 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



GRUPE 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** Pouvoir d'achat :  
tout augmente,  
sauf les salaires

### Témoignages

**7** Chez O2 :  
de l'oxygène  
pour les salaires

### Pratique

**10** Bulletin de paie  
pas à pas

### Témoignages

**12** Une inflation de soucis!

### Entretien

**14** Une seule solution,  
la revalorisation



**Stéphane Fustec**  
Conseiller fédéral

Chère, la vie ! C'est une réalité qui s'aggrave de jour en jour avec l'explosion des prix du carburant, de l'électricité et des produits de première nécessité. Dans les métiers des services à la personne, c'est « la grande démission » pour des salarié-es qui n'arrivent même plus à vivre de leur métier. La question des salaires est urgente, les primes et les aides ponctuelles ne font que camoufler la misère.

Dans les branches professionnelles, les négociations peinent à suivre la hausse des prix et l'inflation galopante. Dans celle des entreprises de services à la personne, c'est toute la grille de minima conventionnels qui est en dessous du SMIC, une situation inadmissible. Pour les assistantes maternelles, malgré les promesses, toujours pas de réforme du complément de mode de garde (CMG) qui permettrait pourtant de sortir du plafond de verre qui limite la rémunération des professionnelles pour que les parents employeurs puissent bénéficier de cette aide. Comment supporter que les métiers les plus utiles socialement soient les plus dévalorisés ?

Loin des discours des candidats à la présidentielle et dans la plus totale indifférence, des milliers de femmes et d'hommes n'arrivent plus à boucler les fins de mois. Pourtant, des solutions existent : l'augmentation générale des salaires avec un minimum de 2000 euros bruts, le rétablissement de l'impôt sur la fortune et l'égalité professionnelle par exemple. Mais pour arriver à cela, peu d'espoir et pas grand-chose à attendre du côté politique. Alors révolté-es, mobilisé-es et déterminé-es, faisons-nous entendre par la mobilisation. En route pour un printemps des luttes !

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, iconographie: 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

# Pouvoir d'achat: tout augmente, sauf les salaires

Après deux ans de crise sanitaire, la préoccupation première des Français-es n'est pas la santé, mais le pouvoir d'achat. La hausse des prix de l'énergie entraîne une forte inflation, tandis que le prix des produits alimentaires explose. Il y a urgence à augmenter les salaires.

Elle s'est établie à 2,8 % en décembre 2021 sur un an. Et selon l'Insee, ce n'est pas un phénomène passager, car l'inflation risque de dépasser les 4 % en France en 2022. L'inflation va se traduire par une augmentation générale et durable des prix et en conséquence, par encore plus de baisse du pouvoir d'achat. Les salaires ne suivent pas, malgré un regain de mobilisations en faveur d'augmentations probantes, tous secteurs d'activité confondus, dans le public comme dans le privé. Depuis 1982, les salaires ne sont plus indexés sur les prix. Résultat: un décrochage entre les salaires et la réalité du coût de la vie quotidienne. D'ailleurs, à la fin de ce mois de mars, 53 % des Français-es plaçaient la question du pouvoir d'achat au premier rang de leurs préoccupations.

## Les prix explosent

Pour Mathieu Plane, de l'Observatoire français des conjonctures économiques, « seul le Smic étant indexé automatiquement sur l'inflation, la hausse des prix se traduit dans un premier temps par une perte de pouvoir d'achat pour les ménages ». L'inflation étant principalement due au prix de l'énergie, qui suit globalement le prix du pétrole et a augmenté de 21,1 % ces douze derniers mois, la guerre en Ukraine risque d'accélérer encore cette augmentation. À la pompe, le prix du carburant atteint des sommets et les Français-es contraint-es d'utiliser leur véhicule pour travailler sont fortement impacté-es. Par exemple, le gasoil a augmenté de 26 % en un an. Dans l'hypothèse d'un maintien du prix du carburant au niveau actuel jusqu'à l'été, le surcoût moyen d'octobre 2021 à juillet 2022 serait d'environ 70 euros par véhicule. Pour les personnes dépendant de leur véhicule pour travailler, les dépenses à la pompe représentent entre 10 et 15 % de leur budget. Au carburant, il convient d'ajouter une augmentation de 57 % du prix du gaz entre janvier et octobre 2021 et de

4 % du prix de l'électricité au 1<sup>er</sup> février 2022. Quant aux produits alimentaires, inédit depuis dix ans, leur prix a battu des records en 2021 avec une augmentation de 28 % dans le monde. Chacun-e peut s'en rendre compte en faisant ses courses, les prix alimentaires ont augmenté d'1,4 % rien qu'en décembre dernier et les produits frais de 3,3 %. Les projections établissent la hausse des prix à 3,2 % en 2022. La situation en la matière n'est donc pas près de s'améliorer.

## Les salaires stagnent

Les Français-es sont contraints de jongler, compter, se priver, car les salaires n'ont pas pris un euro. Si cette tendance est générale, pour les bas salaires, c'est encore pire. On a eu beau entendre jusqu'au patronat appeler à une augmentation des salaires, les actes n'ont guère suivi, à l'exception de certaines entreprises qui ont accordé des augmentations sous la pression de mobilisations. Le problème du patronat, c'est davantage la pénurie de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement que le pouvoir d'achat. En attendant, des millions de salarié-es sont maintenus au niveau du Smic, sans évolution, ni possibilité de déroulement de carrière. C'est tout l'effet des réductions de cotisations patronales mises en œuvre par François Fillon en 2003. Depuis, le montant de ces cotisations (assurance maladie, assurance chômage, retraite complémentaire...) décroît à mesure que le salaire augmente et devient nul lorsque le salaire atteint 1,6 Smic. Cette mesure était censée encourager l'embauche. Elle sert surtout à faire stagner les salaires. Comme l'a en effet indiqué le président du Medef, il existe un niveau de salaire où chaque augmentation fait passer les salarié-es dans une autre catégorie, avec moins d'allègements, générant « une disproportion entre le net du salaire et le brut de l'entreprise ». Certes, ces allègements constituent des



trappes à bas salaires, mais ils sont également un prétexte à ne pas augmenter et à renvoyer la question aux NAO et aux négociations de branche.

## Le décrochage continue

Sauf que, selon le ministère du Travail, 45 branches professionnelles sur 250 au total ont des grilles qui démarraient sous le Smic. Le Smic ayant été automatiquement revalorisé – mais sans coup de pouce – de 2,20 % le 1<sup>er</sup> octobre 2021, puis de 0,9 % en janvier 2022, les minima salariaux de toutes les grilles auraient dû se mettre en conformité. Ça n'a pas été le cas, sauf dans une poignée de branches où des négociations ont un peu débouché les choses, parfois seulement à la marge. Le décrochage continue, notamment pour les salarié-es du service à la personne, mais aussi de la sécurité, du nettoyage ou de l'hôtellerie-restauration. De toute façon, le

Smic ne protège même plus de la précarité. Que dire de celles et ceux qui vivent de subsides tout en travaillant? Comment vivre avec un salaire de moins de 900 euros comme c'est le cas de la majorité des aides à domicile payées au Smic horaire pour 40 à 50 heures hebdomadaires? Comment vivre avec 3,50 euros par enfant gardé et par heure comme c'est le cas des assmats? Un parcours du combattant qui consiste à compter sans cesse et à arbitrer entre plusieurs dépenses de première nécessité. ♦

### Revendiquer, ça peut payer

La CGT réclame une augmentation générale des salaires. Elle est indispensable autant qu'urgente pour faire face à la flambée des prix et vivre décemment de notre travail. Tour d'horizon des revendications.

Pour la CGT, c'est incontournable. Le Smic doit être porté à 2000 euros brut et les salaires du public, du privé, ainsi que les pensions de retraite doivent être tous revalorisés. Les minima de branche doivent automatiquement augmenter dès que le Smic est revalorisé. La TVA sur les carburants et les produits de première nécessité doit être baissée à 5,5 %. L'impôt sur la fortune doit être réintroduit et amélioré dans sa fonction de solidarité et de progressivité. Telles sont les quatre grandes revendications de la CGT en matière de pouvoir d'achat. Des revendications portées notamment par une pétition en ligne\* et par des mobilisations interprofessionnelles.

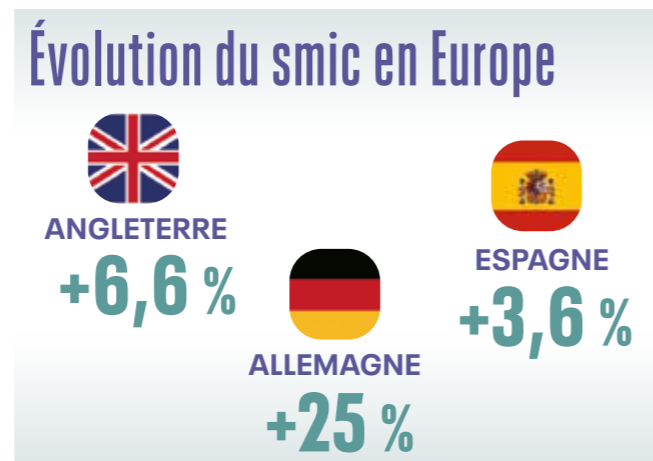
#### Profits records

Car il est quand même des constats glaçants. Le taux de marge des entreprises françaises a atteint un niveau historique en 2021. Selon l'Insee, celui-ci a progressé de 34 %, ce qui ne s'est jamais vu depuis 1949. Les entreprises du CAC 40 ont réalisé des profits records de 137 milliards d'euros cette même année, tandis que les 120 entreprises françaises les plus importantes ont versé 52 milliards de dividendes à leurs actionnaires. En parallèle, la dynamique de fusions-acquisitions des grandes entreprises s'est accrue, créant des monopoles qui tirent les prix et l'inflation vers le haut. Enfin, la stratégie concertée des banques centrales américaines et européennes consiste à maintenir des taux d'intérêt extrêmement bas, alors qu'en cas de reprise économique, c'est plutôt une augmentation des taux qui est recommandée. Tous ces éléments, ajoutés à la politique du « quoi qu'il en coûte » initiée par le gouvernement d'Emmanuel Macron, avec des aides publiques aux entreprises accordées sans contrepartie, laissent à penser que l'argent existe, mais que les arbitrages sont autres. Rien de tout cela n'est de nature à compenser l'envolée des prix.

#### Partage de la valeur

Pour la CGT, il y a urgence à rétablir un partage de la valeur: « On peut facilement constater que l'allègement de la fiscalité des plus riches dès le début du quinquennat n'a certainement pas bénéficié ni aux intérêts du pays, ni à ses citoyens et a renforcé les inégalités ». Pendant la crise sanitaire, les premières lignes mal payées ont maintenu le lien social tandis que les catégories les plus aisées avaient recours aux aides et au télétravail. Première urgence, donc, augmenter le Smic. Les pays voisins l'ont déjà fait. C'est le cas du Royaume-Uni avec une hausse de 6,6 % ce printemps, de l'Espagne avec une hausse de 3,6 %, mais aussi de l'Allemagne avec une hausse de 25 % le 1<sup>er</sup> octobre prochain. Une façon pour les gouvernements de ces pays de maintenir le niveau de vie des plus fragiles. En France, il n'y a eu que des aides ponctuelles, insuffisantes et ciblées, chèque énergie ou prime covid. L'urgence est ailleurs. Augmenter les salaires, c'est bien sûr faire en sorte que chacun-e puisse vivre décemment de son travail, mais c'est aussi protéger la sécurité sociale, les retraites et les services publics. ♦

<https://bit.ly/petitionsalaire>



### O2 : un grand besoin d'oxygène

Lors d'une manifestation à Paris, six salariées d'O2 témoignent de la difficulté à vivre avec un bas salaire. Surtout quand on est intervenante et que l'on a des enfants à charge.

#### « On est dans la survie »



**Céline Lançon,** 39 ans, 14 ans d'ancienneté, auxiliaire de vie et chargée de clientèle à Nice (Alpes-Maritimes), déléguée syndicale CGT

Clairement, chez O2, on est dans la survie aujourd'hui, compte tenu de notre faible niveau de rémunération et de l'augmentation des prix. Une fois qu'on a payé les factures et de quoi se nourrir, on a peut-être la chance de pouvoir s'offrir un restaurant ou une sortie dans le mois, pas davantage, se serait du luxe. Aux dernières NAO, O2 a supprimé toutes les primes en les intégrant dans le taux horaire. En conséquence, en termes de rémunération, le niveau 1 est désormais au SMIC horaire et le niveau le plus élevé à 80 centimes au-dessus. Un scandale! Syndicalement, on ne cesse de se battre et la direction dit nous entendre, mais ce n'est jamais suivi d'effets. O2 connaît les problèmes des salarié-es et tout en éprouvant des difficultés à recruter, ne met pas la main à la poche pour augmenter significativement les salaires, améliorer les conditions de travail et aménager les plannings pour limiter les déplacements.

#### « Contrainte de baisser le chauffage »



**Rosanna Champion,** 58 ans, 5 ans d'ancienneté, gouvernante à Tours (Indre-et-Loire)

En fin de carrière, en tant que gouvernante, je suis payée un peu au-delà du SMIC, soit 11 euros brut de l'heure. J'étais mieux payée quand je travaillais dans la santé. Mais chez O2, ni mes diplômes, ni mon expérience n'ont été pris en compte. Aujourd'hui, c'est impossible de vivre avec de tels salaires, surtout pour les femmes seules avec des enfants à charge. Il faudrait au minimum être payées 1500 euros net pour moins compter quand on va faire nos courses. Depuis quelques années, je suis contrainte d'économiser sur le chauffage, je le baisse et je me couvre, mais je me demande jusqu'où je vais pouvoir le baisser! Quand on travaille, ce n'est pas normal de toujours calculer pour faire des dépenses pourtant nécessaires, ne pas se faire plaisir, ne pas partir en vacances. Et pourtant, c'est comme ça quand on travaille à plein temps pour O2.

#### « On compte, on se restreint »



**Khera Benaïssa,** 34 ans, 4 ans d'ancienneté, garde d'enfants et gouvernante à Bièvres (Essonne), responsable syndicale CGT

En tant que garde d'enfants gouvernante, je gagne 11 euros brut par heure, soit un peu plus que le SMIC. On ne peut pas vivre avec ça, on survit. Moi, j'ai la chance d'avoir un conjoint qui travaille, mais il est en arrêt maladie en ce moment, ce qui entraîne une baisse de salaire. On compte, on calcule, on se restreint, on dit à nos deux enfants qu'on ne peut pas faire ci ou ça, parce qu'on n'en a pas les moyens. À 4 et 8 ans, ils ont déjà compris que dans la vie, il fallait un minimum d'argent pour se faire plaisir et que nous, on ne pouvait pas se faire plaisir. Seule exception, un fast-food de temps en temps, mais jamais de vrai restaurant et depuis deux ans, pas de vacances. Il y a certes la hausse du prix du carburant dont on parle beaucoup, mais il y a aussi celle des fruits et légumes et je m'en rends bien compte car je veux que mes enfants mangent sainement, ne pas leur donner des produits

# TÉMOIGNAGE

## EXPRIMER

mauvais pour leur santé. Quand je fais mes courses, j'ai une calculatrice et je fixe une somme à ne pas dépasser, entre 90 et 100 euros chaque semaine pour quatre. Dans les rayons, j'ajoute tout ce que je mets dans le caddy pour ne pas avoir de surprise en caisse. Cela signifie que je m'interdis certains achats alimentaires, c'est triste, mais je ne peux pas faire autrement.

### « À la tête du client »



**Gwenaëlle Cabaret**, 42 ans, 8 ans d'ancienneté, travaille au service informatique au siège social du Mans (Sarthe), élue CGT au CSE

Les NAO ont été signées par une seule organisation syndicale sur quatre, la CFDT. Au niveau du siège, on a obtenu une enveloppe globale de 3 % pour les augmentations. Je ne connais pas le montant de l'enveloppe par service, mais j'ai eu une augmentation de 150 euros brut par mois que j'avais demandée. D'autres collègues n'ont pas eu cette chance, c'est à la tête du client et il faut sans cesse réclamer pour obtenir une reconnaissance de notre travail. Même si on travaille au siège à 35 heures par semaine, l'inflation n'épargne personne et on fait attention à tout ce qu'on achète, on ne se fait plus plaisir comme auparavant et ce sont nos familles qui en pâtissent, surtout nos enfants parce qu'il y a moins de loisirs, moins de sorties, des vacances réduites à une semaine contre deux auparavant. Les Français n'ont pas des conditions de rémunération suffi-

santes et de nature à leur permettre de vivre décemment de leur travail. Il ne s'agit pas de prétendre vivre dans le luxe, juste d'avoir une vie normale et se faire un petit peu plaisir. Or là, on travaille, mais c'est dodo-boulot et pas grand chose à côté. On se bat donc pour défendre nos salaires.

### « Comment est-ce possible ? »



**Cheriffa Guillerme**, 37 ans, 6 ans d'ancienneté, travaille au service clients au siège du Mans, élue CGT au CSE

Notre PDG dit qu'il compte léguer son entreprise à ses salarié-es dans quelques années, mais il préfère la laisser crever de faim maintenant. Oui, le terme est fort, mais je l'emploie en toute conscience car par le biais du service clients, je reçois des appels de salariées qui me disent ne pas arriver à joindre les deux bouts. Je dois les rediriger vers l'action sociale qui a été mise en place par le CSE et où elles peuvent prétendre à des bons alimentaires. Quand on travaille dans une entreprise et qu'on n'arrive pas à manger tout le mois, c'est qu'il y a un problème. C'est hélas assez fréquent et ça concerne tout type d'intervenantes sur le terrain, que ce soit des gardes d'enfants, auxiliaires de vie, aides ménagères... sans distinction. Comment est-ce possible? La direction estime que les plus bas salaires sont très soutenus par les aides de l'État et que s'ils doivent être augmentés, il faut que l'État mette de sa poche, pas

l'entreprise. Le but du jeu, c'est de faire travailler des gens et si en plus, ça ne coûte rien, c'est bingo! À plus de 30 euros de l'heure de prestation, quelle qu'elle soit, la marge est belle pourtant. On se demande au nom de quoi une entreprise privée qui réalise des bénéfices attendrait de l'État qu'il augmente les salaires. Ce que le PDG ne comprend pas, c'est que s'il les augmentait un peu, il y aurait plus d'intervenantes, moins de turn over et toutes les heures seraient pourvues. Quand on écoute la direction, la question de l'appartenance est centrale et il faudrait qu'on donne du sens à ce qu'on fait. C'est bien, mais les besoins physiologiques passent avant. Et le sens, ça doit passer par la gratification et la reconnaissance du travail effectué.

### « Discriminations »



**Djamilia Boumekir**, 52 ans, 4 ans d'ancienneté, garde d'enfants à Marseille (Bouches-du-Rhône), élue au CSE

Chez O2, on est toutes des smicardes et c'est très difficile de vivre avec de si bas salaires, surtout par les temps qui courent avec l'augmentation du coût de la vie, de l'essence, de la nourriture... Même avec un double salaire comme c'est le cas de mon foyer, car mon conjoint travaille, c'est vraiment la galère. Mes enfants sont grands, mais j'en ai encore un à la maison. Alors on regarde, on anticipe chaque dépense, on fait attention. Selon mon contrat de travail, je suis garde d'enfants, mais comme on ne

me donne pas de gardes d'enfants à faire, on me fait faire un peu de tout selon les besoins. C'est parce que j'ai des mandats syndicaux et qu'ils considèrent que c'est incompatible. D'ailleurs, l'entreprise n'est pas à une discrimination près. Au siège, les salarié-es sont payé-es le 30 du mois, les intervenant-es le 12 du mois suivant. Les cadeaux de fin d'année sont offerts à la tête du salarié et pas à tout le monde. Il y a deux mutuelles, celle des salarié-es du siège et celle des intervenant-es. La première couvre mieux les dépenses de santé que la nôtre alors que nous sommes les plus

à même, statistiquement, d'avoir des problèmes de santé et que tous les mois, on traite entre dix et vingt inaptitudes. Syndicalement, sur les salaires et sur tous les autres sujets, on continue de se battre et on ne s'arrêtera pas tant qu'O2 n'aura pas pris ses responsabilités vis-à-vis de ses salarié-es. ●

### Les moyens sont là

O2, c'est plus de 230 millions de chiffre d'affaires (2019). Réparti-es sur 360 agences, les quelque 14 000 salarié-es effectuent plus de 9 millions d'heures de prestation pour 70 000 client-es. Au passage, pendant la crise sanitaire, l'activité n'a pas faibli et O2 a terminé l'année 2020 avec une hausse de 5,1 % de son chiffre d'affaires. Pourtant, pas plus d'augmentation.



### Le salaire sans mystère

Mentions obligatoires, cotisations sociales salaire brut, net ou net imposable... On vous dit tout sur votre salaire en décryptant le bulletin de paie d'une assmat.

1

#### Qu'est-ce que le salaire ?

Il correspond au paiement d'une qualification pour un temps de travail donné et mesuré.

2

#### Salaire brut

Le salaire brut correspond à l'intégralité du salaire avant toute déduction de cotisations. Le salaire net est le salaire perçu avant le prélèvement de l'impôt.

3

3

#### Éléments pris en compte

Doivent y figurer le nombre de jours d'activité et le nombre d'heures normales effectives.

Le nombre de jours de congé payé indiqué n'indique que ceux qui sont payés au cours du mois. Le salaire horaire net et la date de paiement du salaire doivent également être renseignés.

4

#### Pourquoi des cotisations ?

Le salaire comprend une part indirecte qui est versée aux caisses de retraite, de Sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales ou le chômage, par exemple. Les cotisations sociales font fonctionner notre système social en redistribuant à celles et ceux qui sont malades, privé-es d'emploi, retraité-es, accidenté-es... Ces cotisations sont séparées en deux parts, salariale dans les colonnes de gauche et patronale à droite, mais elles sont versées à un pot commun : la protection sociale.

ÉLÉMENTS PRIS EN COMPTE		Volet social n°2022032285374			
Nombre de jours d'activité	21	Nombre de jours de congés payés (a)	0,0		
Nombre d'heures normales	198	Salaire horaire net			
Nombre d'heures complémentaires ou majorées	0	Date de paiement du salaire	04/02/2022		
(a) Si votre salaire est mensualisé en année complète, le nombre de jours d'activité tient compte des jours de congés payés					
Salaire brut	976,81				
MONTANTS DÉTAILLÉS DES COTISATIONS (en euros)					
Éléments de calcul du salaire		Part Salarié		Part Employeur	
	Ba	Taux (%)	Montant	Taux (%)	Montant
CSG + RDS NON DEDUCTIBLE DE L'IMPOT SUR LE REVENU	959,72	2,900	27,83		83,52
CSG DEDUCTIBLE DE L'IMPOT SUR LE REVENU	959,72	6,800	65,26		
VIEILLESSE	976,81	0,400	3,91		
MALADIE	976,81			13,000	126,99
VIEILLESSE	976,81	6,900	67,40	8,550	83,52
	976,81			1,900	18,56
ALLOC. FAMILIALES	976,81			5,250	51,28
ACCIDENT DU TRAVAIL	976,81			0,950	9,28
FNAL	976,81			0,100	0,98
CSA	976,81			0,300	2,93
FORMATION PROFESSIONNELLE	976,81			0,550	5,37
CONTRIBUTION DIALOGUE SOCIAL	976,81			0,016	0,16
RETRAITE COMPLEMENTAIRE	976,81	4,010	39,17	6,010	58,71
PREVOYANCE	976,81	1,120	10,94	2,050	20,02
ASSURANCE CHOMAGE	976,81			4,050	39,56
<b>Montant total des cotisations</b>			<b>214,51</b>		<b>417,36</b>
Salaire net déclaré	762,30				
Acompte	0,00				
Indemnités d'entretien	84,00				
Indemnités de repas	68,00				
Indemnités kilométriques	0,00				
Salaire net déclaré (y compris indemnités)	914,30				
<b>Salaire net imposable (tenant compte de l'exonération fiscale)</b>	<b>942,13</b>				
<b>Net à payer avant l'impôt sur le revenu</b>	<b>914,30 €</b>				
Impôt sur le revenu	Base				
	942,13				
	Taux personnalisé / Taux non personnalisé				
	0,00%				
	Impôt sur le revenu prélevé à la source				
	0,00				
<b>Net payé en euros</b>	<b>914,30 €</b>				
Cumul imposable de l'année fiscale 2022 au 17/02/2022	1746,94				

5

#### Part salariale

Les deux premières lignes concernent la CSG et la CRDS. La Contribution sociale généralisée, est un prélèvement obligatoire qui finance le déficit de la Sécurité sociale et celui de l'Assurance chômage. C'est un impôt qui n'ouvre pas de droits aux prestations sociales. La Contribution à la réduction de la dette sociale s'applique à une assiette de revenus plus large. Une part est déductible de l'impôt sur le revenu, l'autre non : deux lignes de votre bulletin de paie y sont donc consacrées.

Deux lignes aussi pour vos cotisations vieillesse. C'est la retraite de base, gérée par la Cnav, traitée en deux fois car une cotisation est plafonnée et l'autre déplafonnée.

6

#### Part employeur

Les cotisations patronales concernent la maladie (Sécurité sociale), les allocations familiales, les accidents du travail, le FNAL (alimente un fonds centralisant les dépenses et les recettes des allocations logement), la CSA (contribution solidaire autonomie qui finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées), la formation professionnelle, la contribution au dialogue social, l'assurance chômage.

Les lignes consacrées à la retraite complémentaire et à la prévoyance font partie des cotisations salariales, l'une et l'autre gérées par l'Ircem. La retraite complémentaire s'ajoutera à la retraite de base lorsque vous ferez valoir vos droits à la retraite.

7

#### Salaire net

8

#### Indemnités

La dernière partie de votre bulletin de paie doit renseigner vos indemnités d'entretien, de repas ou de frais kilométriques, et le cas échéant, le montant de l'exonération au titre des heures complémentaires et majorées.

### Une inflation de soucis !

**La reprise de l'inflation impacte fortement les salarié-es. C'est encore plus vrai chez les assmats et aides à domicile dont les revenus sont faibles. Ils et elles racontent.**

**Mickaël et Carole:**  
« Un reste à vivre limité »

Le couple d'assmats travaille à son domicile, dans le Nord. À eux deux, ils ont un agrément pour l'accueil de cinq enfants, en plus de leurs deux enfants à charge.

« Les salaires des assmats sont déjà très bas et avec l'inflation, on doit faire plus attention que jamais. D'autant qu'on est bloqués pour demander aux parents de payer un peu plus, car ils sont eux-mêmes impactés. Le chien se mord la queue. Si on augmente, on risque de perdre des contrats. Tous les salaires de base sont extrêmement faibles et les parents vont au moins cher, ce qui est normal. En plus, il y a la question du CMG qui est mal conçu pour les petits contrats et qui est plafonné. On aimerait une refonte globale avec le même montant pour tous. Nos factures de gaz et d'électricité ont augmenté de 30 %. Comme on est obligés de bien chauffer pour accueillir les enfants, notre consommation reste la même, on ne peut pas baisser la température. Au supermarché, même chose. Le montant du caddy a explosé pour des produits identiques. Le résultat, c'est que notre reste-à-vivre est très limité alors qu'on a quand même deux enfants à élever. On rogne un peu sur tous les budgets, on limite les sorties, devenues exceptionnelles. Quant aux vacances, on a réservé quinze jours,

mais dans les faits, tout dépendra du prix de l'essence. S'il le faut, on annulera nos vacances ».

**Mariam:**  
« Je me prive pour nourrir mes enfants »

En formation au titre professionnel d'aide à domicile en Île-de-France, Mariam a eu une première expérience dans le secteur avec l'enseigne Shiva.

« Chez Shiva, j'étais payée 9,30 euros net de l'heure, mais je ne travaillais que 7 heures par semaine. On me disait que progressivement, mon nombre d'heures augmenterait, mais bon, je ne pouvais pas attendre éternellement. Comment vivre avec 160 euros de salaire par mois, plus 260 euros de RSA, un complément CAF pour les enfants et les APL? En tant que mère isolée, avec deux jeunes enfants à charge, je ne vois pas comment je pouvais faire. Je me suis lancée dans cette formation pour obtenir la certification et prétendre à un emploi à temps plein. Ce qui est fou, c'est qu'après Shiva, la CAF me versait 860 euros en plus des APL. Ce n'était pas suffisant, mais un peu mieux. Or depuis que j'ai commencé la formation j'ai perdu 180 euros de pouvoir d'achat, car certains de mes droits ont été coupés. En plus, ce qu'on ne m'a pas dit, c'est que ma formation allait me coûter de l'argent. J'ai dû payer ma

tenue professionnelle, 60 euros, des cahiers et chaque jour, le repas est à 4,90 euros l'assiette et 1,90 euros si on ne mange que des légumes. C'est ce que je fais, mais ce n'est pas facile pour moi de dépenser cette somme tous les jours. D'autant que je suis payée en différé. Quand l'argent rentre, je paie l'assurance habitation car c'est obligatoire, mais pour le reste, je paie soit l'électricité, soit le loyer, soit la cantine des enfants. J'ai plusieurs mois d'impayés sur chaque poste de mon budget, la banque me facture des frais de rejet ou de découvert et je vis avec des dettes. Mon assistante sociale m'aide avec des bons alimentaires et je fais avec, je cherche les prix les plus bas, je me prive pour nourrir mes enfants. On est contraints de vivre avec ce qu'on a ».

**Cindy:**  
« En juillet, j'arrête mon activité d'assmat »

Assmat depuis trois ans à Lyon, Cindy ne peut plus faire face à la hausse des prix avec son salaire.

« J'ai un agrément pour trois enfants, mais je n'ai que deux enfants, 40 heures par semaine, pour un salaire de base de 1166 euros. Mon époux est cheminot, on ne fait pas partie des plus mal lotis, toutefois tout a tellement augmenté qu'on a dû revoir notre budget comme tout le monde. Dans notre logement, le

chauffage étant collectif, on n'a pas eu à baisser la température et pour l'instant, pas de hausse des charges. Mais sur l'électricité, on a vu la différence. Comme l'hiver est long, on allume la lumière dès le matin, voire toute la journée en cas de mauvais temps pour qu'on soit bien avec les enfants que j'accueille. Je ne peux rien répercuter sur le tarif, car les parents se tourneraient vers des structures collectives ou des solutions alternatives.

Pour les courses, j'ai mes petits trucs, je regarde notamment le prix au kilo de chaque produit acheté. Ça implique de lire les étiquettes dans les rayons, mais c'est un bon indicateur et ça me permet de ne pas faire de folies ou de payer trop cher un aliment. D'ailleurs, au lieu d'aller au supermarché chaque semaine, désormais je fais des courses bien plus importantes, j'espace mes visites et ainsi, j'économise sur mes frais d'essence. Car le prix de l'essence, c'est trop! L'été dernier, on a pu partir un peu en vacances, mais cet été, on n'a rien prévu car on n'est pas sûrs de pouvoir partir, on verra. On vit à Lyon intra-muros et on pense à déménager en dehors de la ville, car tout y est de plus en plus cher. Je suis assmat depuis trois ans et j'arrête définitivement mon activité à la fin juillet. Je m'engage dans une formation d'assistante dentaire, je ne veux plus de l'épée de Damoclès de la perte d'un contrat et je ne veux plus travailler 40 heures par semaine pour un aussi petit salaire ». ♦



### Seule solution, la revalorisation

Des aides à domicile et des assmats sous-payées pour une utilité sociale très marquée... Un chercheur, François-Xavier Devetter, et un syndicaliste, Stéphane Fustec, envisagent des pistes de revalorisation.

**L'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), organisme au service des organisations syndicales, a réalisé une étude sur les métiers du soin et du lien. Quels en sont les premiers résultats?**



**François-Xavier Devetter** – Nous travaillons sur l'aspect quantitatif, c'est-à-dire sur la sous-valorisation de ces métiers et sur l'insuffisance du nombre de postes, pour définir les sommes à consacrer pour revaloriser ces métiers et établir le nombre de postes à créer pour fournir des services correspondant mieux aux besoins. On constate déjà que dans ces métiers, en lien avec leur forte féminisation, les salaires sont inférieurs à ceux auxquels on pourrait s'attendre compte-tenu des niveaux de diplôme, de pénibilité et de compétences mobilisées. Les rémunérations les plus basses concernent les aides à domicile et les assmats. Par ailleurs, les emplois manquent dans la perte d'autonomie et la petite enfance par rapport aux besoins sociaux.

On constate déjà que dans ces métiers, en lien avec leur forte féminisation, les salaires sont inférieurs à ceux auxquels on pourrait s'attendre compte-tenu des niveaux de diplôme, de pénibilité et de compétences mobilisées. Les rémunérations les plus basses concernent les aides à domicile et les assmats. Par ailleurs, les emplois manquent dans la perte d'autonomie et la petite enfance par rapport aux besoins sociaux.



**Stéphane Fustec** – Et ce phénomène s'accroît avec un nombre important de départs à la retraite et des problèmes d'attractivité de ces métiers renforcés par la crise sanitaire. Aujourd'hui, dans l'aide à domicile, ça craque partout, c'est-à-dire que les bénéficiaires se retrouvent seul-es, sans les prestations dont ils ont besoin. Quant à la petite enfance, les parents ne parviennent pas à trouver de place chez les assmats, tandis que les crèches en sous-effectifs ne peuvent plus ouvrir complètement. Aussi outre l'enjeu démographique, il y a un vrai problème d'emploi à régler en urgence.

Quant à la petite enfance, les parents ne parviennent pas à trouver de place chez les assmats, tandis que les crèches en sous-effectifs ne peuvent plus ouvrir complètement. Aussi outre l'enjeu démographique, il y a un vrai problème d'emploi à régler en urgence.

**Pourquoi ces métiers sont-ils si mal rémunérés?**

**Stéphane Fustec** – Comme ce sont des métiers féminisés, les politiques publiques sont basées sur l'idée qu'ils relèvent de compétences innées et qu'à ce titre, ils ne valent pas une rémunération supérieure à ce qu'elle est. De plus, ces métiers sont payés à temps partiel même si dans les faits, ils ne le sont pas parce que le quotidien d'une aide à domicile va jusqu'à 13 heures d'amplitude pour 5 Smic horaires, si tout va bien. Dans le secteur privé lucratif, toute la grille conventionnelle est en dessous du Smic, y compris les échelons les plus élevés. Cela signifie qu'il n'y a aucune reconnaissance des qualifications. L'inadéquation entre le niveau des salaires, celui des qualifications et le temps de travail s'explique par la recherche du profit. Les entreprises privées augmentent leurs marges sur le dos des salariées et sur leurs droits, en leur volant du temps.

« Ces salariées souffrent d'un manque de reconnaissance de la valeur de leur travail »

**François-Xavier Devetter** – Oui et le consentement de la société à payer n'est pas au niveau de ce qu'on attend. Quelle que soit la modalité d'emploi, les bénéficiaires ou la société, si on considère que ces services répondent à des besoins sociaux, ne consentent pas à payer suffisamment pour ce que représente ce travail : une heure d'aide à domicile devrait correspondre à un tarif horaire de 30 euros pour des emplois décents, correctement encadrés et rémunérés. Aujourd'hui, on arrive péniblement à faire voter un tarif socle pour l'APA à 22 euros. La différence de 8 euros est bien ce qu'il manque pour payer décemment les salariées.

**Quel est l'impact du contexte économique sur le pouvoir d'achat de ces salariées?**

**Stéphane Fustec** – C'est une catastrophe. Les aides à domicile en milieu rural ne peuvent pas travailler sans véhicule, donc la hausse de prix du carburant les impacte de plein fouet. On a déjà une part de salariées sous le seuil de pauvreté deux fois plus importante que dans tous les autres secteurs et je redoute que cette proportion n'augmente

encore. Jusqu'où peut-on aller comme ça? Les primes consenties ne sont pas la solution. Certes, on a demandé une prime covid pour les aides à domicile, mais un salaire décent est plus intéressant et c'est autour de ça qu'il faut désormais discuter. Et puis, covid ou pas, les contraintes liées à ces métiers restent les mêmes, c'est donc la question du salaire qui est posée.

**François-Xavier Devetter** – Tout à fait d'accord, les primes sont toujours bonnes à prendre quand on est à ces niveaux-là de rémunération, mais elles ne constituent en aucun cas une réponse. Ces salariées souffrent d'un manque de reconnaissance de la valeur de leur travail et on compense cette dévalorisation salariale par des primes: c'est leur dire qu'on a conscience de leur pauvreté, mais que leur travail ne vaut pas grand-chose. Or leur travail vaut vraiment plus que ce qu'on le paie actuellement et la solution réside dans la revalorisation salariale. Quant au pouvoir d'achat, sur un salaire de ce niveau-là, la part de budget librement arbitral, sur laquelle on peut jouer, est dérisoire, de l'ordre de 100-150 euros par mois, une fois payé l'ensemble de ce qui est obligatoire, logement, factures, essence.

« Les entreprises privées augmentent leurs marges en volant du temps aux salariées »

**Quels seraient les scénarios permettant une revalorisation salariale?**

**Stéphane Fustec** – Il n'y a en a qu'un selon moi, c'est le consentement à affecter l'argent qu'il faut à ces métiers indispensables. Les besoins chiffrés dans l'étude en cours sont évalués entre 2 % et 2,5 % de PIB. Ceci intervient

juste après le « quoi qu'il en coûte », donc on peut se dire que l'argent existe et qu'il est possible d'envisager un financement public, mais conditionné, car qui dit financement public dit contrôle public.

**François-Xavier Devetter** – Comment la dépense publique sera utilisée et pour quels types de conditions de travail et de rémunération? Quelle est l'utilité sociale de cette dépense publique? Pour des services qui ont une utilité sociale très marquée et incontestable, la prise en charge de la petite enfance, du handicap ou de la perte d'autonomie, le financement public est légitime. En revanche, on peut se poser la question pour d'autres types de services dits de confort, où les financements publics sont également très importants, de l'ordre de 3 à 4 milliards d'euros.

Entre ce qui est nécessaire pour revaloriser l'aide à domicile et ce qui est attribué aux 20 % des ménages les plus riches pour leur permettre d'acheter des services de confort, l'enveloppe est, étonnamment, équivalente. ●

Retrouvez cet entretien en intégralité sur notre blog: <https://sap-cgt.social>

François-Xavier Devetter est chercheur et professeur à l'Université de Lille. Il est notamment l'auteur (avec Julie Valentin) de Deux millions de travailleurs et des poussières (Les Petits Matins, 2021) Stéphane Fustec est conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, responsable de la CGT du Service à la personne.





# 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 :

