

sapInfos

Magazine des salarié.e.s du Service à la personne N° 17 • mars 2020



TPE :
Donner de la voix !

TPE
Élections
professionnelles

SMIC
Exiger
sa revalorisation

Congrès
10 ans d'avancées,
témoignages

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

À chaud !

4 L'actu en brèves

Dans la boîte

7 Inégalités
femmes-hommes

Le dossier

8 Les élections
professionnelles
dans les TPE



Action

12 Petite enfance

En pratique

13 Tout savoir du Smic

Un œil sur...

14 Le congrès
de la CGT SAP

ÉDITO



Nathalie Ghaffar
Secrétaire générale
du syndicat
CGT SAP 75

Un 8 mars combatif

Chaque année, nous participons aux manifestations qui sont organisées pour célébrer Journée internationale des droits des femmes. Cette année n'échappera pas à la tradition, particulièrement dans le contexte de régression sociale qui, une fois de plus, vient impacter les femmes de plein fouet.

Après la réforme de l'assurance chômage, c'est la réforme des retraites qui vient aujourd'hui poursuivre la destruction de notre modèle social solidaire. Le projet de retraite « universelle » par points implique la prise en compte de l'ensemble de la carrière pour le calcul de la pension. C'est un véritable recul pour nous dont les carrières sont morcelées et dont les salaires sont toujours inférieurs de 20% à ceux des hommes. L'amateurisme du gouvernement pour mettre en œuvre cette réforme n'a d'égal que son cynisme qui le conduit à ignorer le mouvement social historique qui s'est levé depuis plusieurs mois.

Nous profiterons des différents événements qui seront organisés en mars pour réaffirmer haut et fort notre soutien à la cause des femmes en général, mais aussi à celle des travailleuses invisibles et isolées qui œuvrent au sein de notre secteur de l'emploi à domicile.

Fortes et déterminées, nous sommes fières de faire partie d'une organisation qui combat le sexisme et les violences sexuelles. Nous vous invitons à soutenir ce combat, à vous investir dans le syndicalisme pour que la place des femmes y soit plus importante. C'est par notre mobilisation que nous obtiendrons des mesures de justice pour les femmes et la fin des inégalités insupportables auxquelles nous sommes confrontées. « La femme est l'avenir de l'homme » chantait le poète, transformons-le en prophète ! Pour l'égalité femmes/hommes, engageons-nous !

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 et réalisation : Agence Boréal - 92 quai de la Loire - 75019 Paris - Tel : 01 48 03 99 00 - Site web : www.boreal.fr - Impression : Public-Imprim - 40 rue Croix des Vignes - 92230 Gennevilliers - Tel : 01 48 20 69 47 - Crédits photos : AdobeStock - Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro

À CHAUD ! À CHAUD ! À CHAUD ! À CI

8 mars

Chaque année, la Journée internationale des droits des femmes est l'occasion « de démontrer leur combativité et leur détermination à défendre leurs droits et libertés » (lire également page 7). Selon la CGT, le message envoyé le 8 mars consiste à refuser tout « recul ou remise en cause des droits et libertés des femmes » et à porter des revendications construites. Alors le 8 mars 2020, tous et toutes mobilisées ! Toutes les infos sur www.cgt.fr. ♦

Retraites : on est toujours là !

Après plus de deux mois de mobilisations, grèves et manifestations massives, la lutte contre la réforme des retraites se poursuit en empruntant d'autres formes et dans d'autres secteurs. Pendant ce temps, le texte de la réforme fait son chemin. Pour mémoire, le 24 janvier, le conseil d'État rendait un avis sans appel sur le projet de loi, estimant qu'il détricote « l'une des composantes majeures du contrat social » et que « les projections financières sont lacunaires ». Qu'à cela ne tienne, malgré ce retour sévère, le conseil des ministres a adopté le projet de loi qui est arrivé à l'Assemblée nationale. À l'heure où nous écrivons ces lignes, le marathon parlementaire est en cours. Les mobilisations également. Si les manifestations sont un peu moins massives, que les agents RATP et les cheminots ont repris le travail, après plus de 40 jours de grève, d'autres luttes émergent. Éboueurs en grève, actions d'agents EDF, blocages de ports et docks, blouses blanches, avocats, orthophonistes... On continue ! ♦

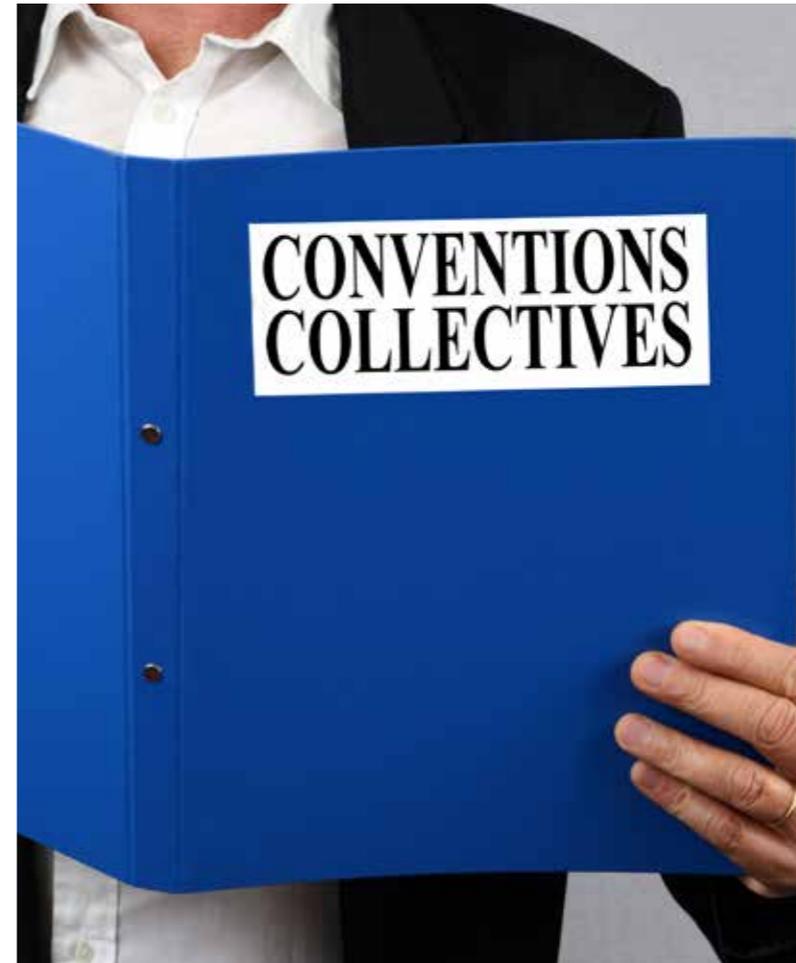
Complément de retraite

Sur les 16 millions de retraités que compte actuellement la France, 3 % cumulent une pension et un salaire à temps partiel. C'est un phénomène qui s'accroît et va continuer de progresser selon les prévisions. Qui sont ces retraités ? En majorité des femmes, ex-employées ou ouvrières, qui ont besoin d'un complément de revenu pour vivre décemment, le niveau de leur pension étant trop faible. Ce profil de femmes intéresse fortement les entreprises de services à la personne, toujours en quête de main-d'œuvre pour des contrats de quelques heures, assez mal rémunérés et qui ne permettent d'ailleurs pas d'acquérir de nouveaux droits à la retraite. Les syndicats déplorent la hausse du nombre de retraités ayant besoin de travailler et demandent des mesures pour les petites pensions. ♦



Trop d'enfants ?

C'est l'histoire d'une assmat du Var qui s'est lancée dans une bataille contre son Conseil départemental. En effet, celui-ci avait restreint son agrément de 4 à 3 enfants, « au motif que la présence de ses trois enfants mineurs à son domicile l'amenait à dépasser la limite légale de six enfants gardés simultanément ». L'assmat a contesté la décision. Mais un arrêt de la Cour administrative de Marseille, rendu le 9 janvier dernier, lui a donné tort, réaffirmant la limite d'accueil de six enfants et validant la décision du conseil départemental. Une décision qui a fait réagir. La CGT a estimé que cette décision ajoutait « toujours un peu plus d'insécurité dans le statut des assmats ». Et appelé à des « règles claires et unifiées sur tout le territoire ». ♦



Au combat !

Elles veulent une convention collective nationale digne du XXI^e siècle ! Les organisations syndicales CGT et FO ont écrit une déclaration commune qu'elles ont lue en commission paritaire de branche à la fin de l'année dernière. Parmi les points à l'ordre du jour, la signature d'un nouvel accord de méthode sur la convergence des branches professionnelles des assmats et des salarié.e.s du particulier-employeur. D'accord pour louer l'objectif d'adapter la nouvelle convention « aux évolutions légales et réglementaires intervenues depuis l'extension des conventions des deux branches faisant l'objet d'un rapprochement », la CGT et FO ont insisté sur « la nécessité de négocier sur le fond un certain nombre de dispositions » et appelé à une négociation sur plusieurs points : rémunération, temps de travail, problèmes liés à la mobilité, rupture du contrat de travail, santé au travail. Autant d'aspects qui sont de nature à valoriser les métiers de l'emploi à domicile. ■

Handicap

La Fédération des particuliers employeurs (Fepem) a produit une étude qualitative pour saisir les motifs de recours à la garde à domicile qui permet d'ailleurs d'éviter les ruptures de parcours pour les enfants en situation de handicap. Quelles inégalités sociales surviennent avec le handicap ? Quels coûts ? Quelles conséquences ? L'étude entend mieux comprendre les expériences des familles concernées et les modalités d'accompagnement à domicile mises en œuvre. Par exemple, les mères d'un enfant handicapé travaillent 1,5 fois plus à temps partiel que les autres et beaucoup sont en situation de sous-emploi. Toute l'étude sur : www.fepem.fr ♦

Et ailleurs ?

RISQUES SUR L'EMPLOI ULTRAMARIN

C'est passé un peu inaperçu. À la fin de l'année dernière, la Fédération des particuliers-employeurs (Fepem) alertait sur la situation et les menaces pesant sur l'emploi à domicile, direct et mandataire, dans les DROM (départements et régions d'Outre-Mer), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Guyane, l'Île de la Réunion et la Martinique. Premier employeur au niveau local avec 60 000 particuliers déclarant quelque 40 150 salarié.e.s, la Fepem considère que « l'emploi à domicile est aujourd'hui menacé par la suppression de dispositifs en vigueur dans

les DROM, exonérations de charges et déclaration sur la base d'assiettes forfaitaires spécifiques, qui augmentera le coût de l'emploi jusqu'à 25 % ». Et accroîtra donc mécaniquement le risque de « destructions d'emplois et recours au travail illégal ». Aussi, la Fepem appelle-t-elle notamment de ses vœux une « revalorisation substantielle de la déduction forfaitaire » de 3,70 euros par heure déclarée sur les cotisations sociales versées par les particuliers-employeurs ultramarins pour éviter qu'ils ne soient pénalisés. L'emploi avec. ♦

UD ! À CHAUD !

Uber Copter

Traverser New York en hélicoptère ? C'est possible avec Uber Copter, en phase de test dans la grosse pomme. Le but d'Uber est de devenir une sorte de plateforme multimodale dédiée aux transports urbains : vélo (Jump), auto (VTC), hélico. Une hérésie écologique de plus au pays où désormais, tout accord international visant à réduire le réchauffement climatique est caduc. ♦

Assmats : appel à témoignages

Une mission d'information parlementaire travaille en ce moment sur les métiers du lien, dont les assmats et aides à domicile. Dans un article publié sur sa page Facebook, le député François Ruffin, co-rapporteur du travail de cette mission, a lancé un appel à témoignages et demande aux professionnelles de parler de leurs conditions de travail. L'objet de cette mission ? Répondre au paradoxe selon lequel ces métiers, si essentiels pour notre société, sont fortement précarisés et peu reconnus. ■

Un nouveau syndicat : le Scala de Nantes

Quatre coursiers, travailleurs indépendants, sont à l'origine de cette initiative. Le syndicat CGT des coursiers autonomes de Loire-Atlantique (Scala-CGT) a vu le jour. Son rôle ? « *Accompagner, aiguiller et protéger les coursiers* » de tout le département. Selon ses créateurs, c'est là « *une réponse pour favoriser l'auto-organisation de la manière la plus inclusive et la plus représentative possible* ». Car ils considèrent que le métier de coursier à vélo est un métier à risque. Vulnérables physiquement, ils le sont aussi socialement : « *Nous sommes, pour la plupart, non salarié.e.s, ce qui signifie que nous avons une protection sociale extrêmement limitée, aucun droit aux allocations chômage et des retraites bien incertaines* ». De plus, ils sont à la merci des plateformes qui peuvent, unilatéralement, changer les règles tarifaires ou rompre des collaborations, tout en s'acquittant d'un minimum de charges sociales grâce au salariat déguisé. Syndicats, regroupements, collectifs... Tous les moyens de s'organiser pour faire face sont bons. •



Les TPE en chiffres

La campagne pour les élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE) est lancée (lire également page 8). Une bonne occasion de mieux connaître les caractéristiques de ces petites structures. Pour être une TPE, deux conditions : employer moins de 10 salarié.e.s et réaliser moins de 2 millions de chiffre d'affaires. Les TPE sont plus de 2 millions en France, principalement liées à l'économie locale. Elles emploient 20 % des salarié.e.s, représentent 10 % du PIB et 20 % de la valeur ajoutée créée par l'ensemble des entreprises. En 2018, leur chiffre d'affaires a augmenté de 1,6 %, mais les bénéfices nets ont diminué de 0,2 %. En 2018 toujours, le nombre de créations d'entreprises a fait un bond de 28 % par rapport à 2017, du fait notamment de l'explosion des immatriculations en microentreprise. 55 % des TPE n'emploient pas de salarié.e.s et 18 % n'en emploient qu'un. La moitié des TPE ne réalise jamais d'investissement. ♦

DANS LA BOÎTE

Inégalités

Chaque année, le 8 mars rappelle que les droits des femmes sont en berne, en particulier au travail. Les inégalités entre femmes et hommes sont chiffrées et leurs causes sont connues. Pourtant, elles perdurent.

Les femmes perçoivent un quart de salaire en moins que leurs homologues masculins à qualification égale. Pourtant, elles sont plus diplômées. Les inégalités salariales perdurent malgré l'obligation légale en

vigueur depuis près de cinquante ans et renforcée d'une obligation de résultat par la loi Avenir professionnel. En effet, 65 % des sociétés pratiquent jusqu'à 8 % d'écart salariaux et 29 % vont au-delà. Pire encore, parmi les grandes entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s, 1 % seulement respecte la loi. À l'inverse, parmi les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, elle ne sont que 6 % à être irréprochables en la matière. Selon l'INSEE, outre les temps partiels (80 % occupés par des femmes) le fait que les femmes soient plus nombreuses à travailler dans des secteurs d'activité qui paient moins est l'un des causes des inégalités salariales. Des secteurs tels que l'industrie ou les services aux

entreprises sont à forte composante masculine et figurent également parmi les plus rémunérateurs, tandis qu'un secteur comme celui du service à la personne emploie davantage de femmes qui ont des niveaux de salaire nettement plus bas. En somme, les écarts de revenus sont les plus importants dans les catégories socio-professionnelles les plus masculinisées et les plus rémunératrices : 22% d'écart chez les cadres contre 10 % chez les employés. Le problème, comme le relève l'INSEE, c'est que les écarts entre femmes et hommes semblent se creuser dans la durée et cela, d'autant plus que les carrières sont linéaires. ■

Le salaire des femmes



En équivalent temps plein : **18,5 % de moins** que celui des hommes. En tenant compte des temps partiels : **25,7 % de moins**. Chez les 10 % les mieux rémunérées, les femmes gagnent **21 % de moins** que les hommes, contre 7 % chez les moins rémunérées.



En moyenne, les mères gagnent **23 % de moins** que les pères. **8 fois plus** de mères que de pères travaillent à temps partiel pour s'occuper des enfants.



Date symbolique à laquelle **les femmes ne sont plus rémunérées** pour leur travail (jusqu'à la fin de l'année).



2168

Au rythme actuel de résorption des inégalités, il faudra attendre l'année 2168 pour que les femmes bénéficient du même salaire que les hommes.

Les élections me concernent

En décembre prochain, les salarié.e.s des très petites entreprises (TPE) sont appelé.e.s à voter pour désigner les organisations syndicales qui les représenteront. Explications.



Elles se tiennent tous les quatre ans. Les prochaines élections professionnelles dans les TPE auront lieu en décembre 2020. Dans ces petites entreprises, les salarié.e.s ne sont pas en contact, au quotidien, avec les organisations syndicales. Pourtant, bien que les institutions représentatives du personnel soient réservées aux entreprises de plus grande taille, les syndicats ont un rôle à jouer dans les TPE et ce, à plusieurs égards.

Temps de travail, travail de nuit en jeu

Tout d'abord, ces élections professionnelles se font sur sigle, c'est-à-dire que les votant.e.s n'élisent pas des représentant.e.s, mais votent directement pour une organisation syndicale. Le résultat du scrutin permet, associé à celui des Conseils sociaux et économiques (CSE, ex-comités d'entreprise), de déterminer la représentativité de chacune d'entre elles, tant au niveau des branches qu'au niveau national et interprofessionnel. Avec leurs 4 351 539 électeurs, les TPE représentent un tiers du corps électoral. L'enjeu est donc de taille. Concrètement, les syndicats représentatifs négocieront ensuite les conventions collectives qui s'appliquent à

tous les salarié.e.s travaillant dans la branche d'activité concernée et les accords collectifs. Parmi les questions en jeu : temps de travail, travail de nuit, minima salariaux... En outre, il faut rappeler que les ordonnances Macron permettent aux employeurs de soumettre des projets d'accord à l'ensemble des personnels par le biais d'un référendum. Les sujets ? Tout thème ouvert à la négociation d'entreprise : taux de majoration des heures supplémentaires, recours aux conventions de forfaits-jour ou aux astreintes... Mieux vaut s'appuyer sur les conseils et l'expertise d'une organisation syndicale pour comprendre les propositions faites par l'employeur et leurs conséquences avant de participer au référendum.

Un point d'appui pour les salarié.e.s

La représentativité syndicale sert également de base à la désignation des conseillers prud'homaux et à la répartition des sièges au sein des commissions paritaires qui représentent les salarié.e.s et les employeurs des TPE en territoire. Depuis 2010, ces commissions se sont constituées dans les treize régions métropolitaines et territoires ultramarins. Elles peuvent représenter des familles de métiers d'activités professionnelles (artisanat, professions libérales...). Le secteur du particulier-employeur et des assmats s'est doté de commissions paritaires territoriales. Leurs prérogatives sont réglementées par la loi. Elles délivrent aux salarié.e.s et aux employeurs toutes les informations relatives aux dispositions légales ou conventionnelles. Elles rendent des avis sur des questions spécifiques telles que l'emploi, la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, les conditions de travail, la santé au travail, l'égalité professionnelle, le travail à temps partiel et la mixité des emplois. Elles facilitent la résolution de conflits individuels ou collectifs. Enfin, les commissions paritaires font des propositions en matière d'activités sociales et culturelles. En somme, elles sont un point d'appui au service des salarié.e.s. Le résultat des élections dans les TPE influe donc sur le quotidien de chaque salarié.e. La CGT est arrivée en tête des deux derniers scrutins, mais avec un faible taux de participation. Tout l'enjeu, désormais, est donc de mobiliser largement les votant.e.s pour consolider cette position, défendre leurs intérêts et gagner des droits. ■

ENTRETIEN

Comment mobiliser les salarié.e.s des TPE et les convaincre d'aller voter aux élections professionnelles ? La CGT a fait le choix d'une campagne de terrain. Angeline Barth, secrétaire de la CGT, dévoile les enjeux de ce scrutin.



En terrain de campagne

Comment se déroule la campagne pour les élections dans les TPE ?

L'idée est de ne plus être dans une relation descendante avec les salarié.e.s des TPE et de faire une campagne de terrain, de partir de leur vécu pour construire et questionner nos revendications. Les TPE sont des entreprises compliquées car il existe une relation de proximité avec l'employeur, une organisation singulière du travail et un champ éclaté en une multitude de professions. Nous avons tenté de tirer les enseignements des précédents scrutins, de préciser les préoccupations des salarié.e.s des TPE et d'en déduire des diagnostics pour aller à leur rencontre, de pouvoir échanger sur cette base-là et à l'aide du kit que nous avons produit.

Quel est l'enjeu majeur de ce scrutin ?

Il existe plusieurs enjeux indissociables : la représentativité, l'organisation de ces quatre millions de salarié.e.s et le revendica-

tif. La CGT est arrivée en tête des deux précédents scrutins, mais avec une participation faible. Il faut donc d'abord gagner le vote et le vote CGT, qui plus est en ce moment de lutte contre la réforme des retraites où l'on démontre notre capacité à mobiliser, à revendiquer, à proposer et à défendre les salarié.e.s. Consolider notre position est un enjeu crucial. Rencontrer les salarié.e.s sur des aspects revendicatifs tous les quatre ans n'a pas de sens si on n'est pas en capacité de les structurer. Ceci implique de réinterroger nos revendications à l'aune des préoccupations de ces salarié.e.s pour les inclure et nous confronter au terrain. Comment accueille-t-on ces salarié.e.s ? Comment revendique-t-on avec eux et non pour eux ?

Quelles sont les particularités de ces élections ?

C'est un scrutin sur sigle. Les salarié.e.s votent pour des listes de candidats qui siègent aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et il n'est pas aisé de trouver des candidats. Pour ce scrutin-là, les comités régionaux et les fédérations de la CGT doivent travailler ensemble pour construire des listes qui correspondent davantage au salariat et à la sociologie des TPE de chaque région. En outre, les professions de foi interpro-

fessionnelles n'étaient, jusqu'alors, pas de nature à mobiliser largement. Cette année, sur 16 secteurs couvrant environ 85 % des salarié.e.s de TPE, nous allons pouvoir produire avec les fédérations des professions de foi par champ professionnel, comme autant de déclinaisons des enjeux généraux.

Y a-t-il d'autres difficultés ?

La première des difficultés, c'est la méconnaissance même de la tenue de ce scrutin. Il y a un défaut d'information, de la part du gouvernement comme du patronat, tant dans l'annonce que dans la mise en œuvre des élections. De plus, complication supplémentaire, les salarié.e.s vont recevoir trois courriers : un pour dire qu'ils sont inscrits, un pour vérifier les données et un pour les inviter à aller chercher les professions de foi sur internet. Celles-ci ne seront disponibles que pour celles et ceux qui en feront la démarche. C'est une raison supplémentaire pour que nous fassions une campagne de terrain, et une campagne d'idées, pas seulement sur les réseaux sociaux et internet. Il est d'autant plus important de rencontrer physiquement les salarié.e.s et d'avoir des temps d'échanges pour que l'information circule. ●

Faites entendre votre voix

La CGT est en campagne pour les élections professionnelles dans les très petites entreprises. L'occasion d'échanger avec les salarié.e.s et de construire des propositions ensemble pour préparer ce scrutin. Du niveau de participation dépendra la capacité à peser et gagner des droits.

Première étape de la campagne, la Bretagne, début décembre. À Saint-Brieuc, puis à Lannion, des militants de l'union départementale (UD) des Côtes d'Armor, des unions locales (UL) de Lannion et Saint-Brieuc et des membres du comité de pilotage de la campagne confédérale pour les élections dans les TPE vont à la rencontre des salarié.e.s dans leur diversité. Ils suscitent l'échange avec cette question : « Êtes-vous heureux au travail ? ». Sur le lieu même du débat, les avis, témoignages, coups de gueule, récits du travail sont portés sur papier et affichés. Les passants s'arrêtent, lisent et la discussion s'engage par petits groupes ou avec les militants. Un débat public s'improvise autour des panneaux. Tout le monde est à peu près d'accord pour dire qu'il est « indispensable d'échanger sur le travail » et qu'il existe « peu de lieux favorisant le débat ». Pour tout militant, l'exercice permet de mettre en question sa propre position, d'interroger les postures et de se frotter à la critique et à l'opposition.

Confronter les positions

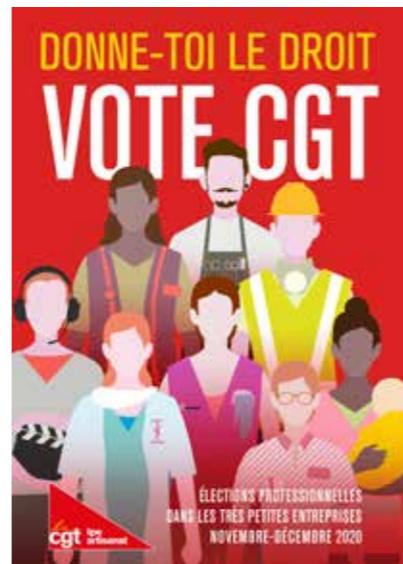
C'est une initiative nouvelle issue de l'éducation populaire et mise en pratique sur le terrain. Comme le relève Jean-Edmond Coatrieux, conseiller de l'espace vie syndicale de la CGT et responsable du pôle organisation, déploiement, représentativité et élections professionnelles, « le plus difficile, c'est d'amener les gens à s'arrêter pour discuter. Une fois cette étape franchie, ils participent facilement, y compris les personnes assez réservées par rapport aux organi-

sations syndicales et surtout vis-à-vis de la CGT ». Selon lui, la diversité des profils, des professions, des âges et des points de vue constitue une formidable richesse : « C'est de cette CGT-là dont nous avons besoin ». Certes, comme l'indique Gaël, de la CGT d'Ile-et-Vilaine et l'un des fondateurs de la coopérative d'éducation populaire Le Contrepied, il s'agit de « se risquer à entendre le point de vue d'inconnus, voire d'adversaires, à comprendre ce qui a construit, dans leurs itinéraires, leurs opinions, à travailler les contradictions, à exprimer des désaccords, à faire bouger les lignes, les leurs, mais aussi potentiellement les nôtres ».

Faire entendre la voix des salarié.e.s de TPE est une gageure. En effet, ces petites structures sont des lieux de travail singuliers, régis par des rapports humains particuliers car de proximité immédiate. Le collectif de travail diffère donc de celui des PME ou des grandes entreprises. Chez les assmats ou dans les emplois à domicile, les salarié.e.s sont dans une relation de travail directe avec leurs particuliers-employeurs. À l'éclatement géographique s'ajoute l'isolement. Difficile dès lors d'échanger avec d'autres sur le travail, d'envisager des revendications en commun et de s'organiser pour les porter. Les syndicats et ne font pas partie du paysage.

La force du collectif

Toutefois, la lutte des gilets roses contre la suppression de l'ARE démontre l'inverse. À l'initiative de quelques assmats et grâce à la circulation de l'information sur les réseaux sociaux, des collectifs ont vu le jour et fait émerger des doléances et des revendications communes, dans une dynamique de rapprochement avec la CGT. Plus d'une douzaine de syndicats CGT d'assmats ont été créés depuis le début de leur mouvement et d'autres sont en cours de création. Les gilets roses ont remporté cette bataille en instaurant un rapport de force, préservé leur droit et montré la nécessité du dialogue social, y compris dans leur secteur si particulier. Une lutte d'au-



tant plus exemplaire que, selon Jean-Edmond Coatrieux, « Depuis la loi travail et les modifications qu'elle a introduites dans le Code du travail, le droit se définit de plus en plus sur le lieu de travail. Voilà qui interroge la capacité d'organisation collective, quelle que soit la taille de l'entreprise, sans quoi, c'est l'employeur qui décide ». Les élections professionnelles sont justement l'occasion de peser : « Le vote est un moment fort de cette organisation collective, chacun compte pour un ».

« C'est de cette CGT-là dont nous avons besoin ».

Dans le secteur des services à la personne, des résultats tangibles ont déjà été obtenus : recul sur la réforme de l'assurance chômage, invalidation par le Conseil constitutionnel de l'obligation de s'inscrire sur le site de la CAF sous peine de retrait d'agrément, accès à la santé au travail désormais inscrit dans les projets d'ordonnances relatives à l'accueil de la petite enfance et accès aux vacances et loisirs. Les choses bougent et la lutte paie. Stéphane Fustec, de la CGT Services à la personne, rappelle qu'il y a d'autres chantiers : la réécriture et la convergence des deux conventions collectives des salarié.e.s du particulier-employeur, les dysfonctionnements de Pajemploi, la reconnaissance des métiers... « Tels sont les combats qui se profilent et que nous sommes prêts à mener. En 2020, nous continuons à travailler pour le progrès social ». En décembre prochain, lors des élections professionnelles, donnez-vous donc le droit avec un vote CGT. ■

3 questions à...



Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT du commerce et des services

À quoi sert ce scrutin ?

Il va servir à définir la représentativité des organisations syndicales. Il concerne 4,5 millions de personnes, dont celles et ceux qui travaillent dans l'emploi familial et dans les services à la personne. Ce scrutin va donc permettre de désigner les organisations syndicales qui signeront les accords et qui seront autour de la table des négociations. Il va aussi permettre de désigner des représentants aux commissions paritaires qui, dans l'emploi familial, leur sont dédiées et leur apportent différents dispositifs tels que l'intermédiation, les activités sociales et culturelles et la négociation locale.

La participation est-elle un enjeu ?

C'est même l'enjeu majeur ! Au mois de novembre prochain, tou.te.s les salarié.e.s vont recevoir un document leur permettant de voter. Ce vote se fait uniquement par voie électronique. Il va donc falloir s'investir et participer d'autant qu'au dernier scrutin, la participation n'était que de 7 %. User des outils démocratiques, c'est important car lorsqu'on ne les utilise pas, on risque de les perdre.

Comment la CGT aborde-t-elle ce scrutin ?

On l'aborde avec confiance puisqu'une élection nationale est un gage de sécurité, contrairement à ce qui se passe dans les entreprises où les employeurs « manipulent » le vote. On l'aborde avec confiance également parce que la CGT est proche de ces salarié.e.s à travers ses unions locales et ses structures dédiées. Le travail est fait, des droits collectifs ont été gagnés depuis le dernier scrutin, donc on n'y va pas avec un panier vide et on va mener cette campagne de façon à la fois sereine et dynamique.



Gare au trop-plein

À l'occasion de la journée nationale de la petite enfance, le 14 janvier, grèves et mobilisations ont une nouvelle fois illustré l'opposition des professionnel.le.s du secteur à la réforme des modes d'accueil qui vise à remplir les structures au détriment de la qualité.

La réforme des retraites n'est pas le seul sujet de contestation des politiques du gouvernement. À l'appel du collectif Pas de bébés à la consigne et de la CGT, personnels du public et du privé ont défilé à la mi-janvier dans plusieurs villes de France pour marquer, pour la troisième fois en moins d'un an, leur opposition à la réforme de la petite enfance. Celle-ci vise, officiellement, à « simplifier le cadre normatif des modes d'accueil » et doit entrer en vigueur le 1^{er} juillet prochain. Alors que le gouvernement rend ses derniers arbitrages, les principales mesures retenues pourraient bien se traduire par un maintien des taux d'encadrement de 1 pour 5 et 1 pour 8 en fonction de l'âge. Le ratio 40/60 serait maintenu sans en modifier le contenu. La surface minimale de 7 m² par enfant serait soumise à dérogation à 5,5 m² lorsque la densité de population excède 10 000 habitants au km². La capacité maximale des micro-crèches serait portée à 12 enfants, l'accueil en surnombre toléré de 4 à 7 heures par jour et il sera possible de déroger systématiquement à la capacité d'agrément des assmats. Par exemple, pour se remplacer, pour des situations d'urgence ou d'accueil liées à l'insertion professionnelle des parents. Enfin, la mise en place de temps de réflexion sur les pratiques serait seulement conduite à titre expérimental.

Du remplissage

Le 14 janvier, les manifestant.e.s ont dénoncé « un plan de remplissage des structures au détriment de la qualité d'accueil des enfants et des conditions de travail des personnels ».

Le collectif Pas de bébés à la consigne considère toujours que ces mesures « actent une régression de la qualité : il est encore temps d'agir pour faire reculer le gouvernement et pour obtenir de véritables avancées pour les bébés et leurs parents, pour les professionnel.le.s des modes d'accueil ». Rappelons que le collectif porte une réforme ambitieuse qui exige 1 professionnel.le pour 5 enfants avant 18 mois et 1 pour 7 ensuite en Eaje. Parmi les autres mesures : le respect de 7 m² par enfant partout en France, la limitation de l'accueil en surnombre et l'alignement des restes à charge en accueil individuel sur ceux pratiqués en Eaje. En outre, Pas de bébés à la consigne propose de généraliser les temps d'analyse de pratiques dans tous les modes d'accueil et élever globalement les niveaux de qualification des professionnel.le.s de l'accueil individuel et collectif, par la formation initiale et la formation continue diplômante.

Les professionnel.le.s mobilisé.e.s entendent bien faire avancer ces revendications. Sauf qu'à l'issue de cette journée de mobilisation, le Premier ministre a refusé de recevoir une délégation de professionnel.le.s. Les discussions n'étant pas à l'ordre du jour, les mobilisations vont se poursuivre. ♦



Augmenter, le SMIC, c'est le minimum

Une revalorisation de 1,2 % le 1^{er} janvier dernier. Pour son 50^e anniversaire, le gouvernement n'a pas donné de coup de pouce au SMIC. Mais qu'est-ce que le SMIC ? Qui est concerné ?

« Le SMIC n'a bénéficié d'aucun coup de pouce depuis 2008 »

Qu'est-ce que le SMIC ?

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance, le SMIC, existe depuis le 2 janvier 1970, date à laquelle il succède au SMIG. Le SMIC correspond au « salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un.e salarié.e et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération : au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire ». Tout salarié.e du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans, doit percevoir un salaire au moins égal au SMIC. Il s'applique aussi aux salarié.e.s du public employé.e.s avec un contrat de droit privé.

Y a-t-il des salarié.e.s payé.e.s sous le SMIC ?

Oui. Selon une étude du ministère du Travail, datant de 2019, 64 % des branches professionnelles sont en dessous du SMIC, car le premier niveau de grille est trop faible. De même, de nombreux sous-SMIC se sont imposés ces dernières années avec l'explosion des CDD, du temps partiels, du travail temporaire et de l'ubérisation. Les personnes concernées, travaillant moins de 35 heures par semaine,

sont rémunérées au SMIC horaire (à l'exception des travailleurs des plateformes payés à la tâche) et reçoivent donc une paie inférieure au SMIC mensuel. Enfin, les jeunes de moins de 18 ans, apprentis et en contrat de professionnalisation, peuvent être payés sous le SMIC. Il est à noter que différentes mesures ont été prises pour baisser le « coût » du travail non qualifié, telles que les réductions de cotisations sociales patronales.

Justement, quel est le montant du SMIC ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le SMIC brut est de 1 539,42 euros. Par rapport à 2019, il augmente de 1,2 %, soit 15 euros, ce qui correspond à « une hausse de 0,7 % de l'inflation, donc de l'augmentation des prix, mais aussi à la moitié de l'augmentation des salaires ouvriers et employés, soit 0,5 % », selon Muriel Pénicaud, ministre du Travail. Le taux horaire brut quant à lui est passé au 1^{er} janvier à 10,15 euros (8,03 euros net). Le SMIC est revalorisé mécaniquement chaque année pour maintenir le pouvoir d'achat. Depuis 2008, il n'a bénéficié d'aucun coup de pouce supplémentaire.

Quel est l'impact de cette revalorisation dans les services à la personne ?

Pour les assmats, l'augmentation du SMIC implique automatiquement l'augmentation du salaire minimum conventionnel. Leur salaire horaire minimum est de 0,281 fois le SMIC horaire brut. Pour l'emploi à domicile, le SMIC devient supérieur au salaire minimum conventionnel, il s'y substitue donc, pour les salarié.e.s dont l'emploi est classé au niveau 1 de la grille des métiers. Aucun.e salarié.e du particulier-employeur ne peut donc désormais être rémunéré.e moins de 10,15 euros brut de l'heure. ■

Dix ans d'avancées

Un congrès est l'occasion d'échanger sur les luttes, les acquis et le quotidien professionnel. Entre débats et moments de convivialité, témoignages et point sur les chantiers en cours, le congrès de la CGT des services à la personne qui s'est tenu à la fin du mois de janvier n'a pas dérogé à cette belle tradition.



Leur syndicat a fêté ses dix ans. Assmats, salarié.e.s du particulier-employeur, d'entreprises privées de services à la personne, de crèches privées, mais aussi livreurs à vélo des plateformes se sont réunis le 25 janvier dernier, à Paris, pour le congrès de leur syndicat CGT des services à la personne. À l'ordre du jour, outre le renouvellement sans surprise des membres du bureau, des échanges, des temps de convivialité et une conférence gesticulée. Elles sont une quarantaine

de participantes, plus une poignée d'hommes, à écouter le préambule de Stéphane Fustec, « toujours aussi motivé pour la reconnaissance de vos métiers à leur juste valeur ». Saluant les dix ans d'existence du syndicat, il rappelle tout d'abord que la CGT est la première organisation syndicale représentative dans le secteur. Une première place méritée au vu des acquis obtenus : médecine du travail, grille des classifications et des salaires. Des chantiers sont en cours, dont l'accès aux activités sociales et culturelles

ou la réécriture et la convergence des deux conventions collectives pour lesquelles « le syndicat attend vos contributions ». Il se réjouit cependant que 99 % des différends qui opposent des salarié.e.s du secteur à leur employeur se règlent à l'amiable et « que le courrier à en-tête de la CGT (soit) déterminant » !

Un contexte de réformes

Toutefois, la situation sociale est compliquée. À la lutte contre la réforme de l'assurance-chômage s'est substituée la lutte contre la réforme des retraites,



« qui change le système et va pénaliser fortement les femmes ». La bataille n'est pas finie et Stéphane Fustec admet des difficultés à mobiliser dans le secteur : « On sait à quel point c'est compliqué pour vous de vous mettre en grève et d'aller manifester, mais la moindre mobilisation, tout témoignage ou relai d'informations est important et de nature à faire avancer les choses ». D'autant que les élections professionnelles approchent (lire dossier pages 8 à 11) et que gagner l'enjeu de la participation et du vote CGT est « un moyen de faire passer notre message au gouvernement et aux employeurs » qui va notamment déterminer la qualité de la négociation relative à la réécriture des deux conventions collectives. Dans l'assistance, elles sont ravies d'avoir une nouvelle occasion de s'exprimer. Syndicalisation, nouvelle convention collective, accès aux droits et à l'information sur leurs droits, reconnaissance de leurs mé-

tiers, de leurs conditions de travail et de la pénibilité, formation professionnelle... Les sujets abordés sont divers. Un groupe d'assmats fait part de sa « joie d'être là pour apprendre des choses » et découvrir, par exemple, l'existence de journées de formations thématiques auxquelles elles peuvent participer dans l'année. Selon l'une d'elles en effet, « il y a beaucoup d'informations que nous n'avons pas, de difficultés à faire la démarche d'aller vers les syndicats, surtout en tant qu'Africaines. Nos employeurs ne nous considèrent pas alors que notre métier est noble ».

Reconnues, visibles

La question de la reconnaissance suscite de nombreuses interventions et témoignages. De même que la nécessité d'agir ensemble avec le syndicat. Véronique est assmat à Paris depuis 20 ans et s'est syndiquée ce jour-là, car « c'est important d'être informée de

ses droits et devoirs, d'être aidée et épaulée en cas de conflit et puis, cela permet de belles rencontres ». Pour Aména-Marcelle, garde d'enfant, même son de cloche : « Dans nos métiers, on est souvent seules, sauf au parc, et on n'a pas forcément accès à des informations exactes, on ne sait rien des avancées ou des nouveaux droits ». Emmanuelle parle même d'un « sentiment de sécurité lorsqu'on est adhérente ». L'appartenance à un groupe est primordiale pour ces professionnelles isolées qui, pour beaucoup, sont arrivées à la CGT par le biais de leur engagement au sein de collectifs de gilets roses. Une fois lancés, les temps de débats sont toujours trop courts et se poursuivent donc à table. L'après-midi, Janis Santos, éducatrice de jeunes enfants, brouille un peu les cartes et propose un format particulier d'intervention, celui de la conférence gesticulée. Au programme : « une conférence féministe qui aborde les questions de maternité d'un point de vue politique ». Il s'agit de faire résonner des savoirs « froids », théoriques, des données et des informations avec le quotidien des professionnelles. Un « seule en scène » qui a pour but de susciter une interaction, de faire réagir et échanger. Selon Janis en effet, il faut ouvrir à d'autres questionnements, car on n'est pas seulement mère, ou aide à domicile, ou assmat : « Les femmes veulent qu'on les sorte des rôles qui leur sont attribués, la maternité, leur profession à haute qualification mais à faible reconnaissance. Pour cela, je me sers de mon histoire et même si nous n'avons pas tout à fait le même métier, on est toutes dans le même bateau ». Cette démarche à la forme originale n'a pas manqué de faire réagir et s'est achevée sur un chant entonné en commun. ■

Retrouvez-nous sur **sap.cgt.fr**



Sap.infos vous a plu ?

Inscrivez-vous à notre journal sur 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 :



CGTsap



@sap_CGT



sapInfos



Magazine des salarié.e.s du Service à la personne N° 17 • mars 2020



TPE :
4 millions de voix
à faire entendre !

TPE
Élections
professionnelles

SMIC
Exiger
sa revalorisation

Congrès
10 ans d'avancées,
témoignages

sapInfos

Magazine des salarié.e.s du Service à la personne N° 17 • mars 2020



TPE :
Parlons travail !

TPE
Élections
professionnelles

SMIC
Exiger
sa revalorisation

Congrès
10 ans d'avancées,
témoignages