

sapInfos



Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 24 • mai 2021



Nouvelle convention collective **Le meilleur est à l'intérieur**

Pratique

Pensions alimentaires :
la CAF vous aide

Représentativité

La CGT
toujours en tête

Franchises

Profits et précarité
en plein boom

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 Vos brèves d'actualité

Dans la boîte

7 Les franchises
explorent

Dossier

8 Tout savoir sur
votre nouvelle
convention
collective



Action

12 Contre le mépris,
une cybermanif

En pratique

13 Pension alimentaire :
la CAF vous aide

Un œil sur...

14 Tout sur les élections
dans les TPE



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

La CGT reste (et de loin) la première organisation syndicale représentative pour les salariés des très petites entreprises (TPE) et de l'emploi à domicile. Dans le secteur de l'emploi à domicile, nous restons également à la première place et nous vous disons **un Grand MERCI pour votre confiance renouvelée pour la 3^{ème} fois en 12 ans.**

Malheureusement, le taux de participation a été très faible et c'est aujourd'hui les conditions mêmes de l'organisation de la mesure de représentativité syndicale que nous remettons en cause. Pour la CGT, tous les salariés doivent pouvoir voter un même jour sur leur temps de travail avec la possibilité d'un vote physique. C'est aux prix de ce type d'organisation que nous redonnerons du souffle à notre démocratie. Et du souffle, elle a en besoin face à des gouvernants qui méprisent les corps intermédiaires qui portent la parole des professionnel-le-s de l'emploi à domicile.

C'est parfois votre colère largement justifiée que nous portons aussi. Le secrétaire d'État, Adrien Taquet, a pu en prendre la mesure lors d'une visioconférence où nous avons mené une action coup de poing pour protester contre l'amateurisme qui prime en matière de gestion de la crise sanitaire.

Être la première organisation, c'est avant tout porter une grande responsabilité pour vous accompagner au quotidien, faire respecter et évoluer vos droits. Croyez-nous, on va continuer à s'y employer !

La signature de la convention collective de convergence qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier prochain marque l'utilité d'un syndicalisme qui gagne des droits nouveaux. Pour autant, la signature d'un accord n'arrête pas la revendication pour la CGT et nous sommes déjà en train de préparer nos futurs combats. Ils sont nombreux et variés, et nous les porterons avec vous pour obtenir enfin la reconnaissance de nos métiers.

En ce beau mois de mai où nous célébrons la fête internationale des travailleuses et travailleurs ; en ce beau mois de mai où semble se dessiner un retour progressif à la liberté confisquée par la crise sanitaire.

Rêvons ensemble des jours heureux.

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 graphique, secrétariat de rédaction et iconographie : Boréal - 92 quai de la Loire - 75019 Paris - Tel : 01 48 03 99 99 - Site web : www.boreal.fr - Crédits photos : AdobeStock, Chrystel Jaubert - Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro

À CHAUD ! À CHAUD ! À CHAUD ! À CI

Ni pardon, ni oublié

Le 8 avril, les « oublié-e-s du Ségur » ont une nouvelle fois donné de la voix. Personnels de l'action sociale, du médico-social, public ou privé, à domicile ou en établissements... Elles et ils dénoncent « la grande détresse du secteur déjà dévasté par des années d'austérité budgétaire » et le contexte où « le gouvernement s'obstine à gratifier certains professionnels et pas d'autres, selon les structures ou le contrat de travail ». Soutenue par quatre fédérations de la CGT*, cette journée d'action a été l'occasion de réclamer des moyens et une revalorisation des salaires.

* Services publics, Organismes sociaux, Santé-Action sociale, Commerce et services ♦

C'est plié

Contre la volonté de la profession, l'inscription des assmats sur le site monenfant.fr va conditionner en partie le maintien de leur agrément à partir de septembre 2021. L'article 100 de la loi ASAP oblige en effet les assmats à s'inscrire et déclarer leurs disponibilités sur la plateforme gérée par la CAF. Du fait de nombreux dysfonctionnements, le site est en pleine refonte et devrait être opérationnel à la rentrée. •

Des aides jusqu'à l'été

En janvier, le conseil d'administration de la Cnaf a prolongé et élargi les aides aux crèches et aux Mam. Jusqu'au 30 juin prochain, elles seront versées aux Mam et aux crèches en cas de fermeture totale ou partielle de la structure du fait du covid, pour des places inoccupées par des enfants identifiés comme cas-contacts ou dont au moins un des parents est à l'isolement ou pour des places inoccupées par des enfants dont au moins un des parents est privé d'activité en raison de mesures gouvernementales. Ces aides sont élargies aux places inoccupées en l'absence d'enfant dont au moins un des parents est en arrêt de travail en raison de symptômes et dans l'attente du résultat d'un test ou si le personnel est absent pour de semblables raisons. Depuis mars 2020, du fait de la crise sanitaire, les aides exceptionnelles ont été plusieurs fois reconduites. •



Transmission

Le Conseil constitutionnel a tranché : les salarié-e-s à domicile ont le droit de bénéficier d'une donation, d'un legs ou d'une assurance-vie par leur particulier-employeur. Jusqu'à présent, on considérait que la relation professionnelle pouvait donner lieu à une situation de vulnérabilité et on préférait éviter que les personnes âgées ou handicapées soient victimes d'abus et de malveillances. La décision est effective depuis le 13 mars et « applicable à toutes les affaires non jugées à cette date ». ■

Comité de filière, chiche !

Adrien Taquet, secrétaire d'État à la famille a annoncé la création d'un comité de filière petite enfance. L'objet est de rassembler les organisations patronales et les représentants des salarié-e-s pour travailler à la mise en place des parcours professionnels et améliorer les rémunérations. La CGT du service à la personne a d'ores et déjà indiqué vouloir se saisir de ce comité de filière pour faire avancer les droits des salarié-e-s. ♦

Pour l'égalité du reste-à-charge

La baisse du recours à l'accueil individuel continue. Les assmats auraient-elles mauvaise presse ou faut-il y voir d'autres causes ? Selon plusieurs rapports officiels, c'est le reste-à-charge pour les familles qui fait la différence : il est deux fois plus élevé pour une famille qui emploie une assmat que pour celle qui a une place en crèche. De quoi peser dans la décision au moment de choisir le mode de garde de l'enfant. En décembre dernier, le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge considérait qu'il était « souhaitable de faire le point sur le niveau de reste-à-charge pour les familles, sur l'effet des dispositifs en vigueur pour diminuer le coût brut et sur les pistes possibles pour réduire ces écarts ». Et ce, dès le premier trimestre 2021... Un constat partagé que le secrétaire d'État, Adrien Taquet, a traduit par la recherche « d'un progrès sensible non pas vers une uniformité, mais vers une plus grande unicité ». Ce qui laisse à penser que la traduction en actes politiques n'est pas encore gagnée. ♦



Et ailleurs ?

LA SUÈDE SE MAINTIENT BIEN

C'est le seul pays à avoir inscrit dans la loi le droit au maintien à domicile avec une aide appropriée et sans limitation du nombre d'heures. En Suède, la prise en charge des dépendances est un service public inscrit dans le système de protection sociale, universel et alloué en fonction des besoins et non des moyens. Elle est financée par la solidarité publique : 80 % par les impôts locaux, 16 % par les subventions de l'État et 4 % de reste-à-charge pour les bénéficiaires. En Suède, on dépense 3 % du PIB pour la dépendance, tandis que les autres

pays européens y consacrent entre 0,5 et 1,5 %. Certes, l'État décide de la politique nationale en la matière, mais ce sont les communes qui les appliquent en toute autonomie et coordonnent les différents acteurs. Des centres régionaux mobilisent les personnels et travaillent avec les proches et les associations, selon l'environnement local. La Suède a fait un choix de société fort et qui porte ses fruits puisque 92 % des personnes âgées de plus de 65 ans y vivent dans des logements ordinaires et non en institution. ■

CHAUDE ! À CHAUD !

En colère

Elles ont fait grève pendant deux mois. Les aides à domicile du Loir-et-Cher, salarié-e-s de l'ADMR (Aide à domicile en milieu rural), s'estimaient en effet méprisées par leur direction et oubliées par le gouvernement, alors qu'en première ligne, comme d'autres, dans la lutte contre le covid. Salaires trop bas, frais kilométriques insuffisants pour couvrir leurs déplacements, plannings intenable, temps partiel subi... La litanie des doléances du secteur associatif est la même que dans le privé ou dans l'emploi direct. ♦

Changement de sigle

C'est toujours la loi ASAP. Les RAM deviennent des Relais Petite Enfance (RPE) et sont censés renforcer l'accompagnement professionnel des assmats en particulier pour l'accès à la formation continue. En fait, la décision accordant l'agrément d'une assmat doit indiquer « le nom et les coordonnées du ou des relais que l'assmat est invité à fréquenter ». Encore faut-il que le maillage territorial des RPE soit suffisant. ♦

Vaccin : les Assmats toujours oubliées

Le 15 avril, le Premier ministre annonçait l'ouverture de nouveaux créneaux de vaccination aux plus de 55 ans et à certaines professions particulièrement exposées. Si les professionnel-le-s de la petite enfance en font partie, toujours rien pour les assmats qui n'ont jamais cessé de travailler depuis le début du premier confinement, sans matériel de protection et avec des informations parfois contradictoires et des protocoles sanitaires hors-sol. Après les cafouillages du début avril, relatifs à leurs conditions de travail pendant le troisième confinement, les assmats continuent de faire les frais du mépris des pouvoirs publics. Aussi, la CGT Assmat a-t-elle lancé une pétition en ligne. « Nous voulons que le premier mode d'accueil des enfants de 0 à 3 ans soit enfin considéré comme essentiel à la nation et que les professionnel-le-s soient reconnue-s, respecté-e-s, protégé-e-s ». Et que la vaccination leur soit ouverte en priorité ! ♦
Pour signer la pétition : Facebook CGT Assmat



Baisse continue

La baisse de l'accueil individuel en emploi direct par des particuliers se poursuit en 2019 :

Nombre de particuliers-employeurs : 751 000, soit un recul de 3,2 % sur l'ensemble de l'année (-2,3 % en 2018, -1 % en 2017).

Nombre d'assmats : 256 000 en 2019, soit un recul de 5,2 % (-4,3 % en 2018, -3,3 % en 2017)

Repli de l'activité avec un recul de 2,3 % du volume horaire déclaré (-2 % en 2018).

3,89 milliards d'euros versés aux assmats par leurs particuliers-employeurs (en baisse pour la première fois, malgré une hausse de 2,1 % du taux de salaire horaire moyen).

En dix ans, entre 2009 et 2019 :

Le nombre d'assmats a diminué de 11,3 % (75 % des gardes d'enfants en emploi direct en 2009, 68 % en 2019).

Leur âge moyen a augmenté de 2,7 ans pour s'établir à 48,2 ans.

Le nombre moyen de particuliers-employeurs par assmat est passé de 3,3 en 2009 à 4 en 2019 (plus de la moitié des assmats ont plus de 3 employeurs). ♦

Source : Caisse nationale du réseau des Urssaf

DANS LA BOÎTE

Franchises

Les franchises de services à la personne n'ont pas connu la crise en 2020. Elles recrutent à tour de bras, en raison des besoins croissants de maintien à domicile. Les seniors, un marché porteur ?

La crise sanitaire a été un électrochoc. On sait qu'un tiers du nombre de morts du coronavirus résidait en effet en établissement spécialisé ou en Ehpad. Lesquels,

après les scandales liés à la maltraitance et la question du coût élevé de ce mode d'hébergement, ont de moins en moins bonne presse : 90 % des Français affirment vouloir vieillir chez eux. Dans un contexte où le vieillissement de la population poursuit sa courbe ascendante et l'espérance de vie augmente, l'économie des seniors ou « *silver economy* » et plus particulièrement les prestations de maintien à domicile sont en pleine croissance.

La crise sanitaire a donné une impulsion supplémentaire au maintien des soins et de l'aide aux personnes âgées et handicapées.

Les franchises ont le vent en poupe : l'enseigne Petit-Fils a ouvert 46 nouvelles agences en 2020, Menus Services a vu son chiffre d'affaires bondir de 30 % et l'activité seniors d'O2 Care Services a progressé de 160 %. « Marché porteur », « gisement d'emplois »... Le jargon des enseignes et de leurs franchises laisse songeur. En effet, d'une part leur activité est très soutenue par les politiques et les finances publiques et d'autre part, les conditions de travail et d'emploi faites à leurs salarié-e-s sont des plus délébiles. En toute franchise, on n'est pas sûr que les seniors y gagnent. ■

Marché des services à la personne



18 MILLIARDS DE CHIFFRES D'AFFAIRES EN 2019

(dont 63 % dans l'aide à domicile) croissance moyenne de 7 % par an



200 MARQUES DE FRANCHISES



6 000 FRANCHISÉ-E-S 2 MILLIARDS DE CHIFFRE D'AFFAIRES PAR AN



90 % DES FRANÇAIS SOUHAITENT VIEILLIR À DOMICILE

92 % DES PLUS DE 75 ANS Y VIVENT TOUJOURS

Une convention durement négociée

Une nouvelle convention collective a été signée par les partenaires sociaux en mars. Désormais commune aux assmats et aux salarié·e·s du particulier-employeur, elle a été durement négociée pour apporter de nouveaux droits aux salarié·e·s.

Depuis dix ans, les pouvoirs publics mettent la pression pour réduire le nombre de branches professionnelles de 700 à 200. Cela impose aux partenaires sociaux de négocier la fusion des conventions collectives (CCN). Les deux branches de l'emploi à domicile n'y ont pas échappé. La CCN des assmats et celle des SPE ont ainsi convergé en une seule et même convention, signée en mars et applicable dès le 1^{er} janvier 2022. L'enjeu est important puisque la convention collective est un accord écrit négocié entre les syndicats de salariés et d'employeurs qui traite des conditions d'emploi, de travail, de formation professionnelle et les garanties sociales des salarié·e·s.

Nouveaux droits

La CCN des assmats avait été négociée en 2004 et celle des SPE en 1999. L'une et l'autre apportaient un début de structuration au secteur. Sauf qu'il a évolué très vite et qu'en conséquence, les CCN se devaient de s'adapter aux réalités du terrain pour que les salarié·e·s gagnent en reconnaissance et en droits. À l'occasion de la réunion des deux CCN, la CGT s'est battue pour création de droits nouveaux. Ce qui a été le cas avec l'accès la médecine professionnelle, aux activités sociales ou la prime de départ en retraite.



Autour de la table, outre la Fepem, seule organisation patronale du secteur, les syndicats représentatifs CGT, CFDT, FO, Unsa et les syndicats professionnels d'assmats Spamaf et Csafam. Autant de visions différentes qui ont cependant pu s'accorder en intersyndicale, entraînée par la CGT grâce à sa position de première organisation représentative du secteur et de son expertise de la négociation.

Les discussions se sont engagées il y a deux ans au rythme très soutenu de trois réunions d'une journée tous les quinze jours. Depuis un an, la crise sanitaire a compliqué les choses, imposant la visio-conférence pour tenir la cadence. De surcroît, cette négociation a nécessité un très bon niveau de maîtrise des dossiers avec des points de droit du travail complexes.

Avancées équilibrées

Si le postulat consistait à obtenir des progrès sociaux, le texte définitif se devait de préserver les équilibres. En effet, le coût de l'emploi à domicile ne pouvait exploser puisque d'une part, les particuliers-employeurs ne sont pas tous fortunés et que d'autre part, ces emplois sont très massivement aidés par la finance publique. L'État a donc son mot à dire. La délégation CGT considère que les avancées obtenues sont équilibrées et qu'elle a pu installer un certain nombre de revendications qu'elle portait depuis le début. Elles ont été entendues et adoptées dans leur grande majorité. Sur certains points tels que la durée du travail ou le niveau de salaire en revanche, les progrès n'ont pas été aussi loin qu'espéré, mais l'organisation patronale étant prête à faire de nouveaux efforts, c'est désormais aux pouvoirs publics de soutenir la démarche. La nouvelle CCN est un progrès qui en appelle d'autres. ■

ENTRETIEN



Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT du commerce et des services, revient sur cette longue négociation et les avancées notables qui en ont découlé.

Un grand pas en avant

Comment s'est déroulée cette négociation ?

En visio-conférence et à un rythme effréné ! Elle s'est révélée très lourde techniquement avec des points de droit complexes, un gros travail des dossiers et des consultations de juristes. Il a aussi fallu faire appel à notre connaissance du terrain pour faire progresser les discussions. Enfin, il y avait six organisations syndicales autour de la table avec des visions assez différentes. Grâce à notre position de première organisation représentative au sein du secteur, mais aussi d'organisation ayant de l'expérience pour entraîner les autres dans notre sillage, l'intersyndicale a su être efficace quand il y a eu des points de blocage.

Et avec la Fepem ?

Même si ce n'est pas la moins progressiste, la Fepem reste une organisation patronale qui cherche à maintenir un coût de l'emploi le plus bas possible, à conforter ses adhérents et rester concurrentiel. Toutefois, c'est surtout le cadre législatif qui fut très asphyxiant. L'organisation patronale étant prête à faire des efforts, les pouvoirs publics doivent l'aider.

Sur une baisse du temps de travail conditionnée au déplafonnement des ressources pour bénéficier du complément de mode de garde, par exemple, ce n'est pas la Fepem qui a la réponse, mais bien les pouvoirs publics que nous interpellons lors du comité de filière.

Pourquoi passer de deux CCN à une seule ?

Initialement, l'exercice a été imposé dans un cadre gouvernemental visant à réduire le nombre de branches professionnelles. Dans une démarche offensive, la CGT s'est dite prête à participer à la négociation d'une convention unique, seulement si elle était facteur de progrès social. Ça a fonctionné. Lorsqu'on est arrivés dans la véritable négociation sur des points durs, on a obtenu des avancées importantes et innovantes. Importantes car elles vont avoir un impact et une effectivité très rapidement. Et innovantes parce qu'on a créé des systèmes de mutualisation et de solidarité.

Quels sont les facteurs de progrès ?

Parmi les plus saillants, l'accès à la médecine du travail, la prime de départ à la retraite ou les activités sociales et culturelles. En outre, beaucoup d'acquis semblent anodins, mais

cumulés, ils font vraiment avancer le statut. Je pense par exemple au remboursement intégral du titre de transport pour les gardes partagées ou au paiement de toutes les heures de nuit pour les auxiliaires de vie. Globalement, nous avons obtenu un ensemble de règles conventionnelles qui évoluent favorablement et donnent un début de structuration au secteur. Cela ne règle pas tous les problèmes, mais c'est un pas en avant pour la modernisation et la professionnalisation de ces métiers.

Quelles suites entendez-vous donner à cette négociation ?

À la CGT, la signature n'arrête pas la revendication, donc nous allons continuer à réclamer des mesures de progrès social à la Fepem et aux pouvoirs publics. Que veulent-ils mettre en œuvre pour permettre aux enfants d'être accueillis et éduqués ou aux personnes en perte d'autonomie de continuer à vivre chez elles ? C'est là l'enjeu central à partir duquel, une fois tranché, nous pourrions revendiquer, construire et négocier de nouveaux droits. Ça ne s'arrête jamais. ●

Ce qui va changer

Que va changer la nouvelle convention collective des assmats et des salarié-e-s du particulier-employeur ? Petit florilège des nouveautés.

Cinq grandes parties, 284 pages... La convention collective de la branche du secteur des particuliers-employeurs et de l'emploi à domicile est riche d'évolutions et d'avancées pour les salarié-e-s. Les partenaires sociaux sont en effet parvenus à un texte globalement équilibré. La CGT, première organisation représentative du secteur, se réjouit d'être à l'origine de la plupart des avancées qu'elle avait porté en assurant la présidence du Conseil national paritaire du dialogue social, comme la mise en place des activités sociales et culturelles et la santé au travail.

Dispositions communes

Certaines dispositions sont communes aux assmats et aux salarié-e-s du particulier employeur (SPE) et étaient attendues de longue date : la création d'un droit syndical va enfin permettre d'accéder à la formation syndicale et de participer à un congrès. Cette absence de droit empêchant la participation de ses salarié-e-s à la vie citoyenne et à la négociation collective.

Autre nouveauté importante, certains droits sociaux sont attachés aux salarié-e-s et plus seulement à leur contrat de travail. La prime de départ en retraite prend désormais en compte l'ancienneté dans le secteur et non plus chez un même particulier-employeur. Dix ans d'ancienneté chez un même employeur, dans le secteur, c'est très rare ! Or, 40 % des salarié-e-s du secteur vont partir en retraite dans les dix ans à venir et des milliers personnes vont donc pouvoir en bénéficier. Attention, cette disposition n'entrera en vigueur que le 1^{er} janvier 2023.

Par ailleurs, la CCN prévoit une majoration de salaire de 10 % en cas de travail un jour férié ordinaire, hors 1^{er} mai. 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 qui précèdent le jour férié.

Assmats : nouvelles règles

Pour les assmats, bonne nouvelle, le salaire minimum conventionnel passe de 2,85 euros/heure/enfant à 2,94 et 3,02 si l'assmat est titulaire du titre AM-GED. À partir de 45 heures, le taux de majoration est fixé à 10 % minimum. Quant aux heures complémentaires (au-delà de la durée contractuelle et en deçà de 45 heures par semaine), la majoration peut être prévue dans le contrat de travail. Attention, si le nombre d'heures complémentaires effectué excède 1/3 de la durée de ces heures prévues au contrat de travail et pendant seize semaines consécutives, les parties doivent revoir la mensualisation du temps de travail.



Autre avancée, les règles encadrant l'absence de l'enfant. La limite de dix jours a été abaissée à cinq jours, mais cette disposition peut très bien faire l'objet d'une modification contractuelle plus favorable. Par ailleurs, l'indemnité d'entretien passe à 90 % du minimum garanti pour 9 heures d'accueil avec un minimum journalier de 2,65 € par jour quel que soit

le nombre d'heures travaillées, tandis que le montant de l'indemnité de rupture, dès 9 mois d'ancienneté, est égal à 1/80^{ème} des salaires bruts.

Progrès pour les SPE

Les salarié-e-s du particulier employeur n'ont pas été oublié-e-s. Désormais, les heures supplémentaires démarrent au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculé sur huit semaines consécutives. Pour les heures de présence de nuit, la refonte du régime est globale avec des précisions relatives au caractère décent de la pièce séparée, la création d'une plage horaire de nuit, l'encadrement des heures de présence de nuit subordonnée à l'accord du salarié et aux besoins spécifiques du particulier-employeur si la présence de nuit excède cinq nuits consécutives. À noter également la revalorisation financière de l'indemnité en fonction

du nombre d'interventions et la requalification en heures de travail effectif pour plus de quatre interventions toutes les nuits.

Pour les heures de garde-malade de nuit qui concernent les assistantes de vie de catégorie C et D, c'est la révolution ! Ces heures, non compatibles avec un emploi de jour à temps complet, sont limitées à douze heures consécutives et elles sont désormais intégralement payées. Citons également la suppression de la règle du 1/6^{ème} pour la rémunération des congés payés et la prise en charge intégrale des frais de transport en cas de garde partagée.

De l'avis général, le texte est équilibré, mais les négociations vont se poursuivre. Pour faire évoluer les garanties de prévoyance, notamment. Mais aussi pour faire sauter certains verrous, législatifs ou de financements publics, ayant entravé la liberté de négociation des partenaires sociaux. Un exemple parlant : la réduction de travail à 40 heures hebdomadaires des assmats pour laquelle la Fepem a donné son accord, mais l'a conditionné à un relèvement du plafond du complément de libre choix du mode de garde. Ce sont donc bien les pouvoirs publics qui détiennent la réponse. La CGT va les interpeller lorsque le comité de filière annoncé sera créé pour faire tomber cette barrière. La signature n'arrête pas la revendication. ■



3 questions à...



Rachel Ruhland, secrétaire générale du syndicat CGT d'assmats de Meurthe-et-Moselle, membre de la délégation CGT ayant participé à la négociation de la nouvelle CCN

Qu'avez-vous apporté à cette négociation ?

J'ai été assmat pendant vingt ans et ce sont justement mes années d'expérience qui ont constitué un plus dans le processus. En effet, je savais clairement de quoi nous parlions, j'avais une connaissance précise des problèmes que les assmats rencontrent au quotidien et de ce qu'elles souhaitent voir avancer dans leur future convention collective. C'était une voix que je pouvais porter ayant connu ce métier de près.

Êtes-vous toujours en prise avec le terrain ?

Oui, je suis toujours en lien avec le terrain, que ce

soit avec nos adhérentes ou avec des amies proches qui exercent en tant qu'assmats. Elles me font part de leurs soucis, de leurs relations avec leurs employeurs, de ce que ceux-ci ne comprennent pas dans les textes ou de ce qu'elles-mêmes ne comprennent pas. Tout au long de la négociation, je leur ai rendu compte de ce qu'on obtenait quand on était autorisés à le faire pour avoir leur avis sur les avancées, sur ce qu'on portait, pour savoir si ça pouvait leur convenir.

Comment avez-vous vécu ce processus ?

C'était mon baptême du feu et je ne m'attendais pas à ça. Il a fallu fournir un énorme travail et la visioconférence rendait les choses plus compliquées. Finalement, ça s'est très bien passé, chacun respectant le temps de parole de l'autre et les intersyndicales se déroulant sans divergences majeures. C'était positif de constater que la CGT n'était pas seule à vouloir des mesures de progrès social. Cette expérience a été innovante, très enrichissante et si demain, j'avais l'occasion de recommencer, je serais immédiatement partante.

Boycott en ligne

D'annonces contradictoires en cafouillages, la situation des assmats est devenue intenable. L'intersyndicale de l'emploi à domicile a boycotté une réunion en ligne pour dénoncer ce mépris.



Des cafouillages ? C'est un euphémisme. Une façon polie de dire que les politiques menées pour traverser la crise sanitaire ne sont pas à la hauteur, voire sont carrément contradictoires et improvisées. Le sort réservé aux assmats lors des nouvelles restrictions du début avril en est le symbole. D'abord, c'est l'annonce de l'impossibilité d'accueillir les enfants. Le lendemain, c'est le contraire. Le surlendemain, c'est au tour des Mam : un décret stipule l'interdiction d'accueillir dans les structures agréées pour plus de dix enfants tandis qu'une administration indique l'inverse. Il faudra attendre une semaine pour qu'un décret rectificatif apporte une certaine clarté et permette aux Mam d'accueillir les enfants dans la limite de dix. Les attermoissements se poursuivent avec l'indemnisation de l'activité partielle dont le remboursement est d'abord annoncé comme intégral, puis limité à 65 % pour les parents-employeurs. On voudrait mettre le feu aux poudres qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

Malaise et colère

Voilà qui a fait réagir l'intersyndicale de l'emploi à domicile : CGT, Csafoam, Unsa, Spamaif, et FO. Invités à participer à une visioconférence de « concertation » par Adrien Taquet, secrétaire d'État en charge de l'enfance

et des familles, ses membres ont tout bonnement refusé de s'exprimer et brandi des pancartes #assmatsmeprisees pour faire part de la colère des professionnel-le-s.

Ce boycott est destiné à porter l'exigence de mesures urgentes : rendre les assmats éligibles à la vaccination immédiate lorsqu'elles le souhaitent, leur permettre d'avoir un droit de retrait indemnisé à 100 % en cas de crainte pour leur santé, particulièrement pour les femmes enceintes. Autres exigences : assurer un maintien de salaire à 100 % pour les professionnel-le-s vulnérables ou obligé-e-s de renoncer à leur travail pour s'occuper de leurs enfants de moins de 16 ans, augmenter l'aide aux Mam et verser une prime pour celles et ceux qui accueillent des enfants de soignants. Enfin, l'intersyndicale demande le maintien de l'abattement pour les périodes d'activité partielle.

Les assmats ont investi les réseaux sociaux et fait part de leur dégoût. Le journal *L'assmat* a rapporté des témoignages de professionnel-le-s estimant que le gouvernement les prenait pour des « serpillières », la « dernière roue du carrosse », les « oubliées ». Aucune mesure du malaise n'est prise, pas d'erreur admise. Au contraire. Heureusement, l'intersyndicale continue à porter leurs revendications. ♦

La CAF à la rescousse

Un tiers des pensions alimentaires sont impayées ou irrégulièrement versées. Parce que ces pensions constituent une part importante du budget des familles monoparentales, un nouveau dispositif est piloté par la CAF. Objectif : garantir le versement.

En quoi consiste ce dispositif ?

Il s'agit de la réforme du versement des pensions alimentaires. Au 1^{er} octobre 2020, un dispositif a été lancé pour les familles victimes d'impayés et piloté par les CAF. Depuis le 1^{er} janvier 2021, il a été enrichi d'un deuxième volet destiné à assurer le versement des pensions alimentaires au moment de la séparation ou après celle-ci. Ce nouveau système de versement est ouvert à toutes les familles monoparentales disposant d'un titre exécutoire pour la pension délivré par un juge, même s'il n'y a pas eu d'impayés.

Quels sont les objectifs ?

85 % des parents de familles monoparentales étant des femmes, ce nouveau système vise à garantir l'égalité de revenus autant que l'égalité femmes-hommes ainsi qu'à prévenir les causes de la pauvreté. Plus précisément, il s'agit de protéger les familles ayant souffert d'impayés et de rétablir leurs droits, mais aussi de prévenir ces risques d'impayés et d'apaiser les tensions liées aux

questions financières entre parents séparés pour qu'ils puissent se concentrer sur l'éducation et le développement de l'enfant.

Comment se déroule le processus ?

Le dispositif permet aux CAF de collecter directement la pension auprès du parent qui la doit et de la verser chaque mois au parent qui doit en bénéficier. Le temps que la démarche aboutisse et que la pension soit intégralement réglée, la CAF verse une allocation de soutien familial de 116 euros par enfant, accordée sous conditions de ressources. Pour en bénéficier, il convient seulement de déposer une demande auprès de la CAF dont vous dépendez. Cette demande se fait en ligne sur le site caf.fr et l'impayé doit être signalé sur celui de l'Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires (Aripa).

« Il s'agit de garantir l'égalité femmes-hommes et prévenir les causes de la pauvreté »

Quel est le rôle de la Justice ?

30 % des pensions alimentaires restent impayées, la plupart du temps pour des raisons d'ordre économique. Or le non-versement d'une pension alimentaire constitue un délit. Dans le même temps, la Justice doit aussi traiter chaque année 170 000 demandes de révision des pensions alimentaires. C'est donc pour réduire les délais et soulager les familles que le gouvernement a changé le responsable juridique. Le juge aux affaires familiales est chargé de fixer le montant de la pension alimentaire. Ensuite, c'est la CAF qui est en charge de son versement et a la possibilité de la prélever directement sur le salaire ou auprès de la banque du parent qui ne l'a pas versée. ■



La CGT confortée

Les salarié-e-s des TPE et de l'emploi à domicile ont placé la CGT en tête avec 26,3 % des suffrages et une progression de 1,19 % lors du scrutin du 22 mars au 6 avril. Une victoire sur fond d'abstention record.

Sur le fil de leur groupe Whatsapp, les salariées du particulier-employeur (SPE) sont ravies. En cette soirée du 16 avril, les résultats viennent de tomber et avec 26,3 % des voix au niveau national, la CGT conserve sa première place. Ce qui valide les pronostics que les membres du groupe lançaient depuis quelques jours. La CGT est bien la première organisation au niveau national comme au niveau du secteur de l'emploi à domicile et des SPE. Malgré les difficultés du moment, « la CGT reste l'image de référence du syndicalisme. C'est une valeur refuge en cette période incertaine », estime Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail. Le fort maillage territorial de 800 unions locales et 97 unions départementales est, selon lui, un bel atout. Ce que ne dément pas Philippe Martinez, le secrétaire général de la CGT, qui se réjouit du résultat des élections dans les TPE, plus élevé que le score national obtenu toutes professions confondues : « ce résultat montre bien que la CGT n'est pas un syndicat de nantis ou de grosses entreprises ».

Abstention record

Toutefois, il alerte sur le taux de participation qui est loin d'être satisfaisant. Et dénonce : « le gouvernement doit réfléchir parce qu'on a souvent alerté sur la mauvaise

organisation, le report du scrutin et les problèmes de transmission des éléments de vote (...) Ça nécessite plus de sérieux et de moyens de la part du gouvernement ». Car les salarié-e-s des TPE et de l'emploi à domicile ont des droits à défendre. Ce sont eux qui, principalement, font les frais de la crise et ne sont pas en activité. « Comment les faire voter dans ce cas-là ? », s'interroge encore Philippe Martinez, « ne faudrait-il pas revoir ce mode de scrutin ? ».

Pour mémoire, la loi du 20 août 2008 a réformé les règles de la représentativité syndicale dont l'audience au niveau interprofessionnel est fondée sur les résultats des élections professionnelles. Pour intégrer les TPE à cette mesure d'audience, la loi du 15 octobre 2010 a prévu un scrutin dans les TPE et l'emploi à domicile, tous les quatre ans, par voie électronique ou par correspondance. En 2012, en 2017 et pour la troisième fois en 2021, les travailleurs-euses des entreprises de moins de onze salarié-e-s ainsi que les salarié-e-s de l'emploi à domicile ont donc désigné les organisations syndicales qui allaient les représenter. Les résultats consolidés ne seront disponibles que le 26 mai et la nouvelle mesure de la représentativité syndicale le 31 mai, une fois additionnés les

suffrages exprimés dans le cadre des élections des CSE (entreprises de plus de onze salarié-e-s), des élections agricoles et des élections dans les TPE. Les organisations syndicales représentant plus de 8 % pourront négocier et signer des accords collectifs et désigner des conseillers prud'homaux.

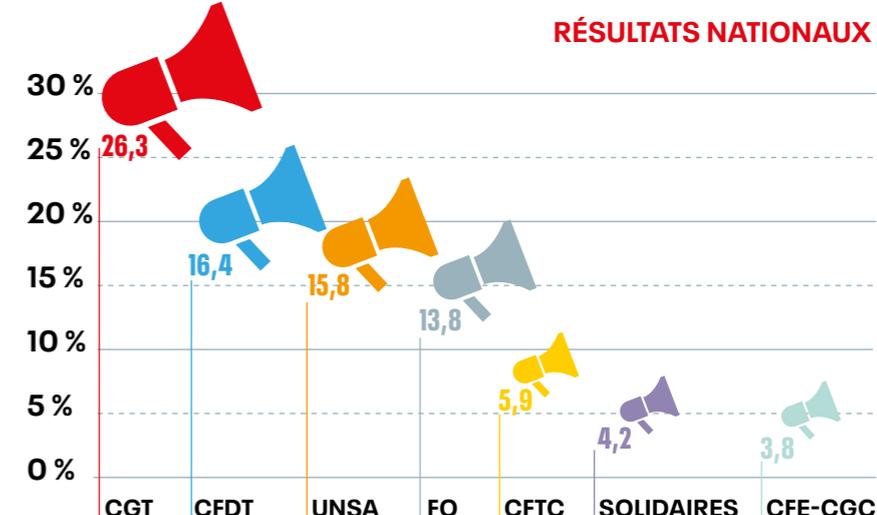
Mauvaise organisation

La CGT reste en tête, certes. Mais comme le relève Stéphane Fustec, de la CGT du service à la personne, « la participation a été historiquement basse, nous le regrettons vivement car l'exercice du droit de vote nous semble essentiel au bon fonctionnement de la démocratie ». 5,4 % de participation, soit seulement 265 000 votants sur un collège électoral de cinq millions d'électeurs... C'est une abstention record ! En 2012, le taux de participation plafonnait à 10,38 % et à 7,35 % en 2017. La désaffection se poursuit. Il faut dire que l'organisation et la nature même du scrutin n'ont pas aidé à un exercice plein et entier de la citoyenneté. Outre les problèmes d'emploi des salarié-e-s du secteur pendant la crise sanitaire, le gouvernement n'a quasiment pas communiqué sur ces élections alors même qu'il est chargé de le faire et que cette responsabilité lui incombe. Pour exercer son droit de vote, encore faut-il en effet être informé

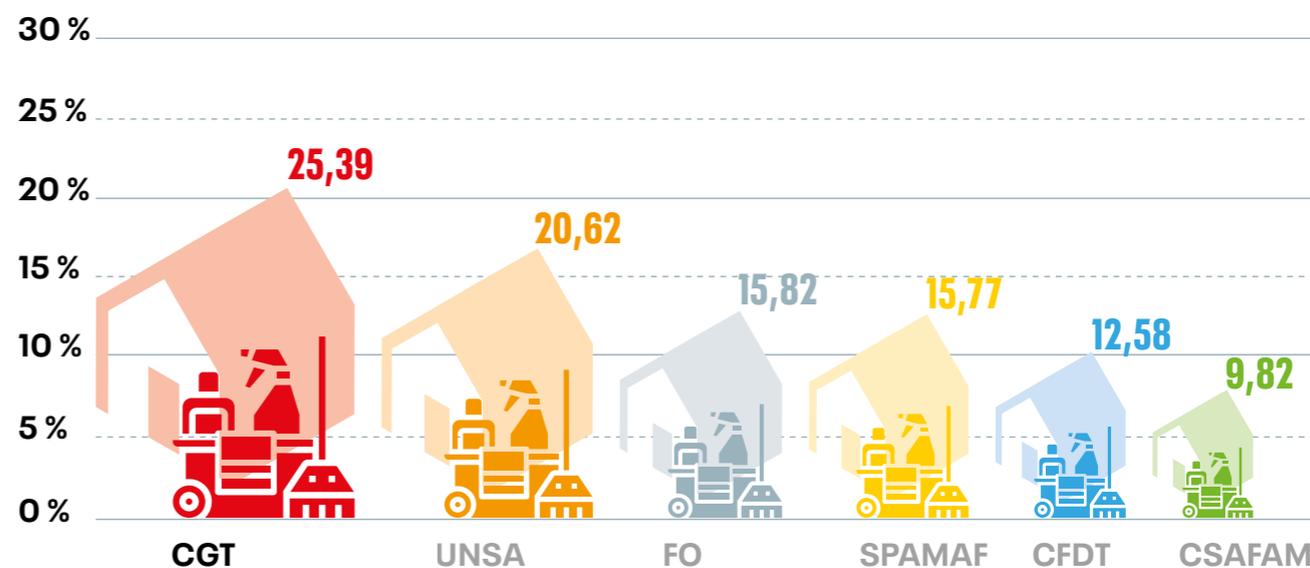
qu'un scrutin se tient. Les campagnes orchestrées par les syndicats n'ont pas suffi, à elles seules, à mobiliser massivement. D'autant que ces élections ont été reportées à deux reprises, covid oblige, et que le fait de devoir voter en ligne n'a pas engagé celles et ceux qui ne disposent pas des outils numériques ou savent mal s'en servir à se mobiliser. Surtout quand le matériel de vote arrivait trop tard ou de façon erronée. Durant la période du vote, la CGT du Service à la personne a mis des ordinateurs en libre-service dans ses locaux parisiens pour tenter de pallier les difficultés et aider celles et ceux qui le souhaitaient à voter. Même chose sur les réseaux sociaux ou par téléphone, durant ces quelques jours, la permanence syndicale s'est muée en aide au vote.

Un bon résultat, donc, mais au goût amer de la faible participation. Et si cette première place est à rapprocher des avancées obtenues lors de la négociation sur la nouvelle CCN, Stéphane Fustec prévient cependant : « Pas question

de nous reposer sur nos lauriers pour autant, nos permanences restent ouvertes et actives, nous continuons à nous battre pour la reconnaissance de l'emploi à domicile, contre les injustices et les discriminations ».



REPRÉSENTATIVITÉ BRANCHE DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOI À DOMICILE



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 :

