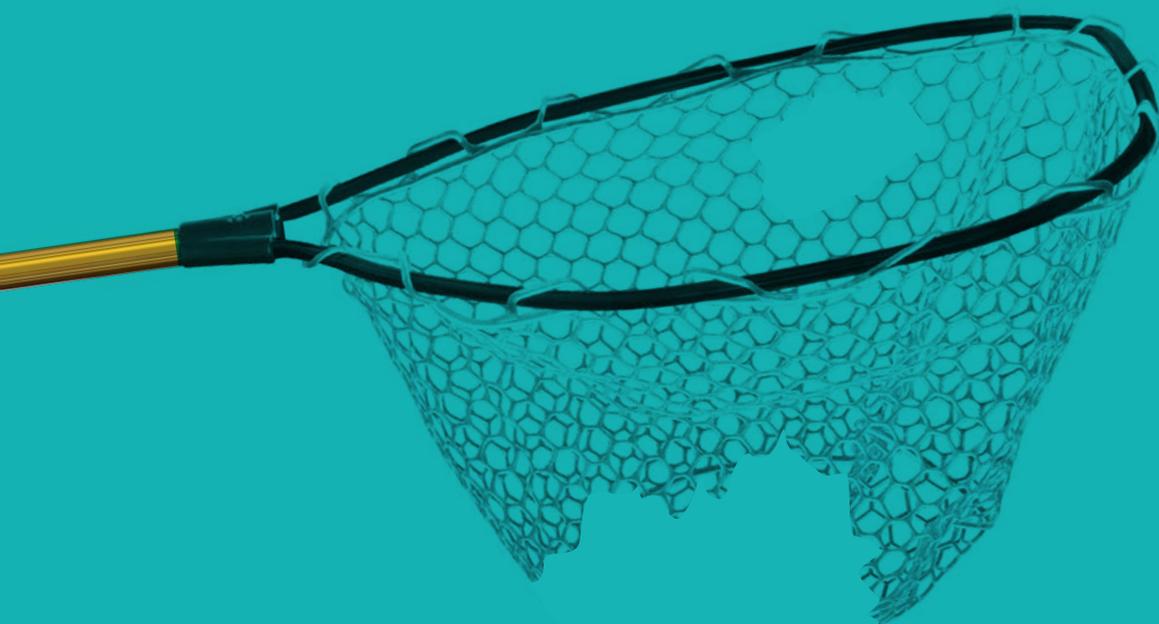


sapInfos

Fédération
Commerce
Services
la
cgt

Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 25 • Juillet/août 2021



RÉFORME
ASSURANCE
CHÔMAGE

DES TROUS DANS LE FILET

Pratique

Bien calculer
vos congés payés

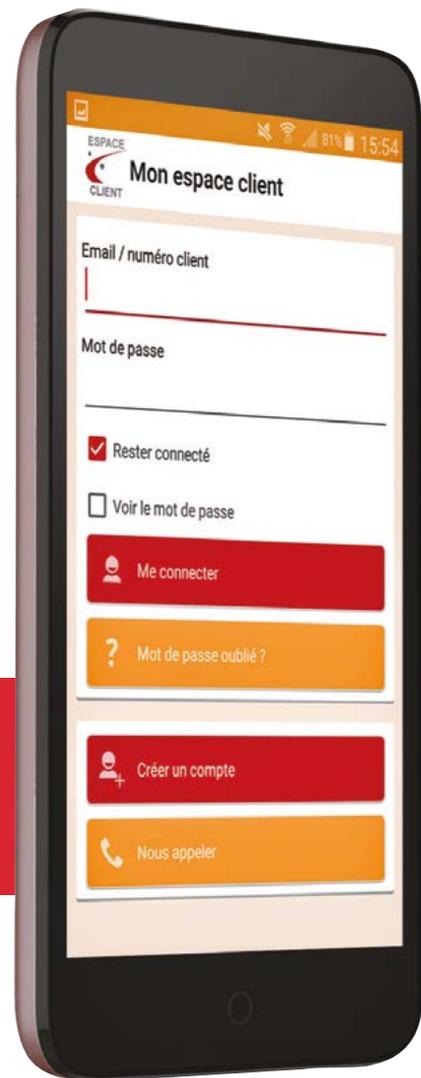
Entreprise

Destia pas clean
sur le social

Syndicat

Un petit nouveau
dans la Sarthe

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** Destia
- Dossier**
- 8 Assurance chômage : la réforme**
- Action**
- 12** Petite enfance
- En pratique**
- 13** Congés payés
- Un œil sur...**
- 14** Déploiement syndical



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Le gouvernement n'en fait qu'à sa tête !

Une nouvelle fois, le Conseil d'État a jugé la réforme de l'assurance chômage inapplicable en l'état et a décidé d'en suspendre les effets. Pour autant, la ministre du Travail ne désarme pas et maintient ses positions qui feront l'objet d'un nouvel examen sur le fond par la haute juridiction d'ici quelques mois. C'est un mode de gouvernance tout simplement détestable que nous connaissons bien, tant au niveau de l'accueil de la petite enfance que de la prise en charge de la perte d'autonomie. Il va donc falloir profiter de la rentrée pour faire bouger les lignes.

Pour les assistant-e-s maternel-le-s, la question du reste à charge liée aux conditions d'attribution du CMG (complément de mode de garde) et de leur salaire minimal va se poser. Pour les aides à domicile, c'est aussi la question salariale qui sera au premier plan, le secteur lucratif et l'emploi par des particuliers employeurs ayant été totalement ignorés des différentes mesures visant à revaloriser les salaires de cette profession. Dès le 23 septembre, pas moins de quatre fédérations de la CGT appellent à une journée baptisée « 24 heures sans aide à domicile ».

Dans un climat morose conjuguant crise sanitaire et politique, les mauvais coups se préparent déjà. Le départ en retraite repoussé à 64 ans semble déjà dans les tuyaux et nul doute que d'autres surprises nous attendent. Ne baissons pas les bras et préparons des mobilisations qui sont le seul levier pour ne pas subir de nouveaux reculs sociaux.

Nous vous souhaitons de très bonnes vacances, un moment important pour se ressourcer, se retrouver et faire le plein d'énergie pour une rentrée revendicative.

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
Secrétariat de rédaction, iconographie, conception et réalisation : Agence 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 CH

Mieux protégées ?

La proposition de loi « visant à sécuriser les droits à la protection sociale des assistant-e-s maternel-le-s et des salarié-e-s du particulier-employeur » a été adoptée. Cette nouvelle loi introduit un circuit unique de gestion des cotisations de protection sociale complémentaire entre les deux branches régies par la même convention collective. Ce serait, selon l'initiatrice de ce texte, « un gage de simplicité » pour les 3,4 millions de particuliers-employeurs et de « garantie d'accès » à leurs droits pour les 1,2 million de salarié-e-s. ♦

Sécurité : coup d'arrêt aux accidents

Dans un arrêt du 8 avril, la Cour de cassation considère qu'un particulier-employeur a les mêmes obligations envers ses salarié-e-s qu'une entreprise en matière de sécurité et de protection de la santé. Il s'expose de fait à des poursuites pour faute inexcusable s'il y déroge. C'est un arrêt très important pour ce secteur qui figure parmi les plus accidentogènes avec 20 440 accidents du travail indemnisés par l'Assurance-maladie en 2019... ♦

Formation contre la pauvreté

Lutte contre la pauvreté par l'éducation. C'est l'idée du volet formation du plan pauvreté lancé par le gouvernement. Concrètement, il s'agit d'un plan de formation continue financé par l'État qui s'inspire de la charte nationale de la qualité d'accueil et du rapport des « 1 000 premiers jours ». L'objectif est de former 200 000 professionnel-le-s de la petite enfance d'ici 2022, et 600 000 à terme. Sept thématiques sont prévues pour contrer les inégalités sociales dès le plus jeune âge : langage, alimentation et nature, art et culture, accueil occasionnel, prévention des stéréotypes, accueil des parents et numérique. Ce sont les opérateurs de compétences qui sont chargés de financer les formations, soutenir les branches et créer les parcours. Au niveau local, des commissaires à la lutte contre la pauvreté doivent faciliter le départ en formation des assmats et trouver des solutions temporaires d'accueil des enfants. Une plateforme numérique verra le jour d'ici la rentrée pour plus de clarté de l'offre et des modalités, tandis qu'un comité de pilotage veillera au bon déploiement du plan. ■



Gommer les différences

Le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) a remis son rapport sur les différences de reste à charge entre les modes d'accueil. Le secrétaire d'État Adrien Taquet avait en effet saisi le HCFEA sur le sujet. Car les constats sont partagés : le montant du complément de mode de garde est forfaitaire pour un accueil chez une assmat, contrairement à l'accueil en crèche, et les parents ont donc un reste à charge élevé. De plus, il est modulé en fonction des ressources avec des effets de seuil brutaux et les familles modestes doivent faire un effort plus conséquent. Enfin, le montant du complément de mode de garde est en baisse, de même que le nombre de bénéficiaires.

Pour gommer ces différences de reste à charge, le Haut conseil brosse des scénarios de réforme du complément de mode de garde. Il propose un taux d'effort proportionnel au coût horaire de la part de l'État ou une prise en charge d'une partie du surcoût pour les familles recourant à l'accueil individuel par rapport à une crèche. Quel que soit le scénario retenu, le HCFEA estime qu'il y aura des familles qui y perdront. De toute façon, « une telle réforme ne saurait se faire à coût constant » et il est « indispensable d'augmenter la dépense publique de complément de mode de garde ». Adrien Taquet a indiqué qu'il étudierait ces « propositions très intéressantes (...) avec soin ». ♦

Une plateforme qui marche

C'est le syndicat départemental CGT assmats qui a relayé l'information. Le département des Yvelines met à disposition des assmats et des parents-employeurs une plateforme destinée à leur faciliter la vie. Les assmats peuvent y donner toutes les informations utiles aux parents telles que leur projet d'accueil, leurs disponibilités ou encore les caractéristiques de leur logement. Elles peuvent aussi télédéclarer et transmettre des documents administratifs. Les parents peuvent y trouver une assmat proche de chez eux. Rien à voir avec monenfant.fr, la plateforme de la CAF. Le syndicat départemental CGT assmats invite ses adhérentes à s'y inscrire. ■



Et ailleurs ?

FEMMES DU MONDE

C'est la première crise économique à autant affecter les femmes. L'ONG Oxfam a livré le résultat d'une vaste enquête réalisée dans le monde entier et visant à examiner les effets de la crise sanitaire. Les chiffres avancés sont glaçants : les femmes privées de travail du fait de la pandémie ont perdu 800 milliards de dollars de revenus. À titre de comparaison, ce montant représente plus du double du budget annuel de la France et dépasse les dépenses américaines de défense. Au niveau mondial, les femmes ont perdu 63 millions d'emplois.

Gabriela Bucher, directrice adjointe d'Oxfam International, confirme en effet « que les femmes sont économiquement bien plus durement touchées par la pandémie de Covid-19 ». Et « la première victime du confinement à travers le monde a été le secteur des services, qui emploie beaucoup de femmes, notamment dans les pays en voie de développement ». Elles pourraient bien aussi être les grandes perdantes de la reprise économique, puisque « le secteur des services peine à redémarrer ». •

CHAUUD ! À CHAUD !

Nouvelle grille

Enfin publié au Journal officiel, l'avenant du 25 janvier 2021 relatif aux minima conventionnels des salarié-e-s du particulier-employeur entrera en vigueur au 1^{er} juillet. Cette nouvelle grille des salaires et le montant des prestations en nature (repas, logement) sont disponibles sur le blog de la CGT du Service à la personne : <https://sap-cgt.social> ♦

Explication de texte

À la fin du mois de mars votre nouvelle convention collective a vu le jour. Commune aux salarié-e-s des deux branches, assmats et salarié-e-s du particulier-employeur, elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier prochain avec de nouveaux droits issus d'une longue négociation entre partenaires sociaux. Pour vous aider à vous approprier les nouvelles règles, *SAP Infos* vous a concocté un numéro hors-série que vous allez recevoir directement dans votre boîte aux lettres. ♦

Covid : l'Ircem a assuré

Le secteur de l'emploi à domicile (assmats et SPE) a été fortement impacté par la crise sanitaire. La masse salariale des assmats a en effet chuté de 10 % et celle des SPE de 12 %. Mécaniquement, l'Ircem, le groupe de protection sociale du secteur, a vu se dégrader ses indicateurs d'activité dans les mêmes proportions. Selon l'Argus de l'assurance, l'Ircem n'aurait pas été épargné par la crise. Si celui de sa mutuelle reste stable, le chiffre d'affaires d'Ircem Prévoyance a diminué de près de 10 %. Dans un rapport sur sa solvabilité et sa situation financière, le groupe Ircem a expliqué : « *Contrairement à la plupart des autres assureurs, Ircem Prévoyance a exonéré de cotisations Prévoyance l'intégralité des indemnités perçues par ses publics au titre du chômage partiel* ». En outre, l'Ircem a initié des prises en charge dérogatoires des arrêts de travail, a mis en place une aide sociale spéciale, distribué des masques et plus globalement a accompagné le secteur à bien des niveaux. ●



Les clés du secteur

Dans son édition 2021, le rapport sectoriel de la Fepem livre les chiffres-clés de l'année précédente (2019).

Taux de recours à l'emploi à domicile : 11,9 % (- 0,2 point)

Nombre de particuliers-employeurs : 3,3 millions (- 1,2 %)

Dont 2,2 millions dans l'emploi hors garde d'enfants, 127 481 dans la garde d'enfants à domicile, 1 million chez les assmats

Nombre de salarié-e-s : 1,4 million (- 2,2 %)
Dont 916 204 dans l'emploi hors garde d'enfants, 116 926 dans la garde d'enfants à domicile, 288 299 chez les assmats

Heures rémunérées : 1,5 milliard (-2,2 %)
Dont 396,2 millions dans l'emploi à domicile, 64,2 millions dans la garde d'enfants à domicile, 1,1 milliard chez les assmats

Nombre d'emplois en équivalent temps plein : 224 109 dans l'emploi hors garde d'enfant et 36 301 dans la garde d'enfants à domicile

Masse salariale nette : 8,7 milliards d'euros (+ 0,1 %)
Dont 4,3 milliards dans l'emploi hors garde d'enfants, 594,4 millions dans la garde d'enfants à domicile, 3,9 milliards chez les assmats. ♦

Sources : Acooss, Ircem, Fepem

DANS LA BOÎTE

DESTIA

Les entreprises privées de services à la personne sont peu scrupuleuses au niveau social. Le groupe Destia vient d'être mis en cause par une quinzaine de salarié-e-s.

Le site d'information Mediapart a enquêté sur les méthodes du groupe Destia, spécialisé dans les services à la personne. Les témoignages ont été recueillis auprès de salarié-e-s ou ex-salarié-e-s de quatre régions qui font état de pratiques sociales proprement illégales. Les salarié-e-s

rapportent des préjudices financiers, des heures de travail non rémunérées, des heures supplémentaires non majorées ou des avenants aux contrats opportunément antidatés. Stéphanie évoque un salaire amputé de quinze heures. Éléonore parle de responsables d'agences faisant « *signer des avenants antidatés à la fin du mois à celles qui avaient travaillé davantage (...) pour éviter de les payer au tarif majoré (...) C'était devenu une habitude* ». Laura explique qu'« *en fin d'année, toutes les heures supplémentaires des intervenantes étaient payées au tarif de base alors qu'elles auraient dû être majorées* ».

Tous les témoignages dénoncent des temps de trajet non rémunérés alors que conventionnellement reconnus comme du temps de travail effectif. Quant aux affichages obligatoires du CSE, ils sont cachés derrière une étagère... dans une pièce interdite d'accès! Le groupe Destia nie ou botte en touche, se retranchant derrière des problèmes de logiciel. Les conseils des prud'hommes, que certain-e-s salarié-e-s sont décidé-e-s à saisir, apprécieront certainement. Pour Stéphane Fustec, de la CGT du service à la personne, « *Destia fait partie des pires du secteur* » qui est pourtant coutumier du fait. ■

Groupe Destia

Le groupe Destia est né en 2015 du rapprochement du groupe Sous mon toit et de la société Avidom.

De nombreuses enseignes de garde d'enfants, maintien à domicile et ménage composent le groupe avec une présence géographique forte.

+4,3
MILLIONS D'HEURES
D'INTERVENTION



+5 500
COLLABORATEURS-TRICES



115 AGENCES



+14 000
BÉNÉFICIAIRES



61 MILLIARDS DE
CHIFFRES D'AFFAIRES
EN 2017
+ 33 % par rapport à 2016

Source : Groupe Destia

Quand ça ne veut pas...

Injuste et inégalitaire, la réforme de l'assurance chômage voit son entrée en vigueur de nouveau suspendue. Heureusement, car elle annonce une catastrophe sociale pour les chômeurs et précaires.

Partiellement entrées en vigueur en novembre 2019, suspendues du fait de la crise sanitaire, puis invalidées par le Conseil d'État... Les nouvelles règles de la réforme de l'assurance chômage devaient être applicables au 1^{er} juillet. Inacceptables avant la crise sanitaire, elles le sont tout autant aujourd'hui. Le 21 mai, la CGT, la FSU, FO, la CFDT et la CGC, ont annoncé saisir le Conseil d'État pour contester les règles introduites par la réforme. C'est la deuxième fois : en novembre 2020 déjà, saisi par les syndicats, le Conseil d'État invalidait la modification du calcul du salaire journalier de référence, la base même du calcul de l'indemnité.

Tir mal rectifié

Le motif de cette censure? Le nouveau mode de calcul entraîne « une différence de traitement manifestement disproportionnée » entre demandeurs-euses d'emploi. En effet, le nouveau calcul base le salaire journalier de référence sur un revenu moyen mensuel tenant compte des jours travaillés et des périodes d'inactivité sur vingt-quatre mois et trente-six mois pour les plus de 53 ans. Sont considérés comme périodes non travaillées les arrêts maladie, les congés maternité et le chômage partiel. Suite à cette décision du Conseil d'État, le gouvernement tente de rectifier le tir. Le décret du 30 mars introduit ainsi de nouvelles modalités de calcul avec un plafonnement du nombre de jours d'inactivité. Pour éviter que les revenus des plus précaires ne soient trop faibles, un plancher de 659 euros mensuels est fixé. En contrepartie, une prolongation de la durée d'indemnisation, de onze à quatorze mois, est consentie puisque les jours non travaillés donnent également



droit à indemnisation. Enfin, le décret prévoit qu'un système de bonus/malus sur les cotisations patronales s'applique aux entreprises qui abuseraient des contrats courts. Une étude de la Dares montre que les mesures du gouvernement pour faire baisser le recours aux contrats courts relèvent du fantasme.

Effets aberrants

Les syndicats jugent durement la copie et saisissent une deuxième fois le Conseil d'État. Les causes de rupture d'égalité préalablement dénoncées sont toujours présentes, quoique sous une forme un peu différente. C'est ce que confirme une étude d'impact réalisée par l'Unédic : 1,15 million de personnes qui ouvriront des droits à partir du 1^{er} juillet toucheront une allocation mensuelle plus faible de 17 % en moyenne qu'avant la réforme. Des études de cas montrent les effets aberrants de la réforme, avec des écarts de 1 à 50 entre deux demandeurs d'emploi ayant perçu le même salaire pour une même durée de travail, mais avec des contrats plus ou moins étalés dans l'année. De plus, des inégalités de traitement apparaissent selon qu'un contrat commence au 1^{er} ou au 15 du mois.

Le 22 juin, le Conseil d'État a décidé de suspendre l'application des nouvelles règles de calcul car « les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles ». Pour Denis Gravouil, en charge du dossier assurance chômage à la direction de la CGT, « C'est une victoire pour 1,15 million de personnes qui ne vont pas voir leurs droits baisser de façon très importante au 1^{er} juillet ». Après cette décision en urgence, les syndicats ont encore quelques mois pour faire annuler la réforme sur le fond.

ENTRETIEN

Le gouvernement continue de porter une réforme de l'assurance chômage injuste, impraticable et mal pensée. Le sociologue Mathieu Grégoire* explique pourquoi le Conseil d'État l'a censurée.

Les inégalités de traitement explosent

Comment analysez-vous cette réforme?

Anachronique, injuste et sans justification particulière si ce n'est celle de faire des économies! L'objectif du gouvernement consiste à lutter contre la « permittance », une intermittence de l'emploi. Pendant vingt ans, on a encouragé les allocataires à prendre des petits boulots au motif qu'il vaut mieux un mauvais emploi que pas d'emploi du tout alors qu'aujourd'hui, on le leur reproche et on les pénalise. Que va-t-il se passer en diminuant les droits des personnes qui sont dans

une discontinuité de l'emploi? On précarise des personnes qui sont déjà précaires, on précarise aussi leur droit à la ressource et au chômage, alors même qu'elles sont déjà exposées à l'aléa du marché du travail avec des emplois courts et mal rémunérés. La réforme va rendre leur situation plus compliquée encore.

Qu'est-ce qui pose le plus problème?

C'est le changement du mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR). Cette réforme systémique touche aux fondements et à la philosophie mêmes de l'assurance chômage. On dit aux gens que ce n'est plus parce qu'ils sont au chômage qu'ils vont percevoir une indemnité, mais qu'ils vont percevoir une indemnité s'ils sont plus au chômage que d'habitude. Ce qui est grave, c'est qu'on arrête d'indemniser le chômage de façon objective, en se référant à une norme collective identique pour tou-te-s. On bascule dans un système injuste où l'on individualise l'évaluation et le droit. Les effets sont beaucoup plus forts et importants que ce qui en a été dit, car non seulement le montant de l'indemnité journalière baisse, mais il y a désormais des situations où l'on n'y a plus droit

du tout. Celles et ceux qui vont rentrer dans un épisode d'indemnisation à partir du 1^{er} juillet vont connaître une très forte diminution de leurs droits.

Pourquoi le Conseil d'État a-t-il parlé de rupture d'égalité?

Le Conseil d'État a censuré une première version de la réforme parce qu'elle entraînait une indemnisation différenciée. Le calcul du SJR prenant en compte tous les jours entre le premier jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat, l'ordre des périodes de chômage ou d'emploi justifiait le fait que le salaire de référence, qui est la base de calcul de l'indemnité, pouvait varier de un à quatre. Le Conseil d'État a jugé que ce dispositif créait des inégalités disproportionnées et le gouvernement a répondu à cette censure par le décret du 30 mars 2021 qui a mis en place une sorte de plancher limitant la disproportion.

Pourquoi un deuxième recours dans ce cas?

Depuis, une étude de l'Unédic réalisée à la demande de la CGT a montré que cette révision était loin de satisfaire aux demandes du Conseil d'État puisqu'en réalité, les inégalités ont diminué uniquement dans les cas



particuliers de contrats calés sur des mois civils, c'est-à-dire du 1^{er} au 30. Dès que les contrats ne sont plus calés sur des mois civils, les inégalités de traitement explosent encore davantage. Mécaniquement, il ne s'agit que de questions de calendrier. C'est la base du deuxième recours des syndicats devant le Conseil d'État. On est face à une malfaçon terrible qui rend la réforme totalement impraticable. ●

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

*Mathieu Grégoire est sociologue, maître de conférences à l'université de Paris-Nanterre et conseiller de la CGT sur la réforme de l'assurance chômage

Les précaires, premiers visés

Dans le collimateur de la réforme, les précaires qui enchaînent les contrats courts, alternant les périodes d'activité et d'inactivité. Malgré les dénégations du gouvernement, on sait que plus d'1 million d'allocataires vont être pénalisés.

Personne n'a oublié la lutte des gilets roses. Les syndicats et collectifs d'assmats avaient bataillé ferme, en 2019, contre l'une des dispositions de la première mouture de la réforme de l'assurance chômage qui modifiait les conditions d'accès à l'allocation de retour à l'emploi. Or les assmats, à l'image de salarié-e-s d'autres professions, cumulent bien souvent un salaire et une allocation de retour à l'emploi, en cas de perte d'un ou plusieurs contrats et dans l'attente d'un nouveau contrat. Leur mobilisation avait payé et les assmats avaient obtenu gain de cause. Sauf qu'avec les mesures programmées au 1^{er} juillet, le cumul travail-chômage est toujours dans le viseur.

Les précaires précarisés

À la demande de la CGT, une étude a été réalisée par l'Unédic qui gère l'assurance chômage. Cette étude met en évidence les effets néfastes de la réforme de l'assurance chômage sur les professionnel-le-s qui enchaînent des périodes d'activité et d'inactivité. Cette réforme modifie les règles de calcul du salaire journalier de référence et le nouveau calcul va allonger la durée d'indemnisation de onze à quatorze mois, tout en faisant baisser le montant mensuel des allocations de 17 %. Dans les douze mois suivant la mise en œuvre de ces mesures, 1,15 million d'allocataires seront pénalisés, principalement des précaires. En effet aujourd'hui, la moitié des entrées au chômage sont la conséquence d'une fin de CDD. D'autant que le salaire journalier de référence détermine aussi le plafond de cumul emploi-allocation pour les chômeurs en activité réduite. Plus il est bas, plus il est atteint rapidement, plus le nombre de



jours indemnisés est réduit. Parmi ces précaires, celles et ceux qui sont « en travail discontinu », passent sans cesse du travail au chômage. Depuis les années 2010-2011, ils perdent à chaque réforme une part importante de leurs droits.

Comme l'indiquait Denis Gravouil il y a quelques mois, cette réforme « prétend justifier l'abaissement des droits des précaires en leur renvoyant la responsabilité de leur situation et en exemptant les employeurs des leurs, alors que ce sont ces derniers qui généralisent les emplois de plus en plus courts et tentent d'installer l'idée que les précaires optimiseraient leur précarité à travers l'assurance chômage ». C'est sur eux que le gouvernement veut réaliser environ 2,3 milliards d'euros d'économie chaque année. Selon la CGT de Pôle emploi, « on se rapproche d'un système de minima sociaux dictés par l'État », faisant fi du principe même de l'assurance chômage, basé sur la solidarité interprofessionnelle et fournissant aux salarié-e-s un revenu de remplacement basé sur les salaires cotisés.

Autre aspect inquiétant : la baisse de l'allocation pourra être compensée, dans certains foyers, par la prime d'activité ou le revenu de solidarité active (RSA).

En clair, lorsqu'un-e allocataire retrouve un emploi ou si son/sa conjoint-e travaille, le foyer peut percevoir la prime d'activité sous certaines conditions, laquelle viendrait donc compenser les sommes perdues en allocation de retour à l'emploi. De même que le RSA pourra compenser la perte d'allocation de retour à l'emploi dans un foyer dont les revenus sont faibles.

Bonus-malus ridicule

Ce pourrait être une bonne nouvelle, une façon finalement de ne pas y perdre dans cette réforme de l'assurance chômage. Sauf que ce serait prendre un sérieux raccourci car il faut le rappeler, la prime d'activité et le RSA ne sont pas des revenus de remplacement et n'ouvrent donc aucun droit à la retraite ou à la santé.

Lors de l'audience du 10 juin au Conseil d'État, le représentant du gouvernement tentait de faire valoir que « l'objectif du gouvernement, c'est bien de lutter contre la précarité et de favoriser un emploi stable ». Le gouvernement ferait tout pour lutter contre la multiplication des contrats courts et un système dont les chômeurs profiteraient.

« On fait peser tous les efforts sur les demandeurs-euse-s d'emploi »

Mais les études du ministère du travail contredisent ce point de vue. Le système de bonus-malus appliqué en septembre 2022 aux entreprises qui abuseraient des contrats courts, qualifié de « ridicule » par la CGT, n'aura aucun effet. Déjà parce que c'est méconnaître ou ignorer les

spécificités de certains métiers et en outre parce qu'il faudrait que le CDI soit la norme. Or la part des contrats précaires dans le marché de l'emploi augmente depuis des années, sous l'effet des politiques de l'emploi qui les ont favorisés. La juge des référés elle-même a fait mine de s'interroger sur les CDI : « Parce que les salarié-e-s refuseraient de travailler sur ces contrats? ». Et d'enfoncer le clou en demandant au représentant du gouvernement si les entreprises sont en mesure de proposer autre chose que des contrats courts dans la période. Si ce n'est pas le cas, a-t-elle estimé, « on fait peser tous les efforts sur les demandeur-euse-s d'emploi ». ■

3 questions à...



Denis Gravouil, secrétaire général de la CGT Spectacle, en charge du dossier de l'assurance chômage à la CGT

Comment se bat-on aujourd'hui contre cette réforme?

Nous continuons à mobiliser sur le terrain et à mener une action syndicale au quotidien. Tous les syndicats (CGT, Solidaires, FSU et en parallèle, FO, la CFDT, la CGC et l'Unsa) sont assez unanimes contre cette réforme. Pour la deuxième fois, nous avons saisi le Conseil d'État d'une part pour un référé suspensif destiné à éviter que la réforme ne soit mise en œuvre au 1^{er} juillet et d'autre part, pour un recours sur le fond qui sera tranché plus tard.

Sur quelle base exactement?

Nous attendons que le Conseil d'État constate le non-respect de sa décision de novembre dernier par le gouvernement. Les causes de rupture d'égalité qu'il avait alors constatées sont toujours là, même si elles sont un peu différentes depuis le décret du 30 mars. L'étude de l'Unédic a permis de calculer et lister tous les effets de la réforme qui vont bien au-delà de ce que nous pensions. De plus, nous constatons que le gouvernement n'a même pas étudié en détail les effets sur lesquels nous l'avons alerté avec les autres syndicats.

Comment s'est déroulée l'audience?

Il faut être prudent tant que la décision n'est pas rendue, mais c'était une audience à sens unique avec un représentant du gouvernement qui était tout le temps sur la défensive et incapable d'apporter des justifications. C'est la raison pour laquelle un délai a été consenti, la juge lui ayant laissé un peu de temps pour produire des réponses précises et des documents. En attendant la décision, on croise les doigts, mais pas les bras.

Une réforme aux forceps

Elle est parue au Journal officiel le 19 mai dernier. L'ordonnance relative aux services aux familles lance la mise en œuvre de la réforme des modes d'accueil du jeune enfant dont les professionnel·le·s ne veulent pas.

Elle a fait couler beaucoup d'encre et généré bien des mécontentements. Et pourtant, le secrétaire d'État à la famille Adrien Taquet est allé jusqu'au bout. Réforme de l'agrément, capacité d'accueil, déclaration des disponibilités des assmats, médecine du travail, Mam et Ram... Les changements sont nombreux. Parmi les dispositions relatives à l'agrément, le nombre maximal d'enfants pouvant être accueillis simultanément par une assmat est maintenu à quatre, deux pour un premier agrément, mais porte à six le nombre total de mineurs âgés de moins de onze ans, dont quatre de moins de trois ans au maximum. Le président du conseil départemental est autorisé à déroger à la capacité d'accueil maximal pour répondre à des besoins spécifiques selon des conditions précisées ultérieurement par décret.

Les pros vent debout

Sans surprise, « les obligations de déclaration et d'information, notamment relatives à leurs disponibilités d'accueil » sur le site monenfant.fr sont entérinées, mais un manquement ne peut faire l'objet d'une suspension d'agrément. Un avertissement est prévu le cas échéant. Le Conseil d'État définira par décret les critères de l'agrément, les conditions de déclaration et d'information et les modalités de contrôle des assmats.

Les conditions d'exercice en Mam sont assouplies et désormais, entre un·e et six assmats peuvent travailler dans une même Mam, dont quatre simultanément au maximum. De plus, le nombre d'enfants accueillis simultanément est porté à vingt. Les Ram, rebaptisés Relais petite enfance, « deviennent des points de référence et

sources d'information pour les parents et les professionnel·le·s sur l'ensemble des modes d'accueil y compris la garde d'enfants à domicile ». Enfin, la réforme autorise les professionnel·le·s de la petite enfance, assmats comprises, à administrer des soins ou des traitements médicaux aux enfants « notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, à la demande de leurs représentants légaux ». Les professionnel·le·s sont très remonté·e·s contre cette réforme. Pour rappel, le 15 avril dernier, le conseil d'administration de la Cnaf avait produit un avis défavorable sur le projet, tandis que le HCFEA émettait des réserves. En contradiction avec les propositions de la commission des 1000 jours, la réforme a fortement mobilisé contre elle depuis plus d'un an. Le collectif Pas de bébés à la consigne et les syndicats, dont la CGT, ont manifesté, appelé à la grève, fait signer une pétition et interpellé les pouvoirs publics à de nombreuses reprises. À l'issue de la dernière mobilisation, le 3 juin dernier, des représentant·e·s du collectif ont été reçu·e·s par Adrien Taquet et en sont sorti·e·s « dépité·e·s ». Nul doute que la mobilisation se poursuivra sous d'autres formes. ♦



Vacances à bons comptes

En tant qu'assmat, votre indemnité de congés payés vous a été payée en juin en plus de votre salaire habituel. Comment être sûre que le compte est bon? Petit rappel de vos droits.

Comment s'acquiert les congés payés?

Une assmat a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil ou pour quatre semaines de travail, consécutives ou non, pendant la période de référence. Cette période est comprise entre le 1^{er} juin d'une année N et le 31 mai de l'année suivante (N +1). Si le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est automatiquement portée au nombre entier supérieur. La durée maximale de congés payés ne peut excéder trente jours ouvrables, soit cinq semaines. Sachez qu'il existe des congés supplémentaires pour enfant de moins de quinze ans à charge.

Comment se calcule leur montant?

À la fin de chaque période de référence, votre particulier-employeur doit calculer le montant des congés payés. La rémunération ne peut être inférieure à celle que vous auriez perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé, hors indemnités (entretien, nourriture...), ou au 1/10^e de la rémunération totale, y



compris celle versée au titre des congés payés que vous percevez au cours de l'année de référence, hors indemnités. C'est la solution la plus avantageuse pour vous qui doit être retenue.

Année complète ou année incomplète?

En tant qu'assmat agréée, vous connaissez déjà certainement les dispositions de votre contrat de travail et la réglementation dont vous relevez. Toutefois, rappelons-le, le nombre de semaines annuel (à compter du premier jour de garde) où vous accueillez un enfant détermine si vous travaillez en année complète ou incomplète. Si le nombre de semaines d'accueil annuel est égal à 47 semaines, c'est-à-dire 52 semaines moins 5 semaines de congés payés, vous êtes en année complète. Sinon, vous êtes en année incomplète. Dans les deux cas, votre salaire est mensualisé.

La durée de l'accueil influe-t-elle sur le paiement des congés?

Oui, les modalités de paiement des congés varient selon la durée de

l'accueil. Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète, vos congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

Le salaire mensualisé est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés, sous réserve des droits que vous avez acquis au cours de la période de référence. Lorsque l'accueil est occasionnel, la

rémunération de vos congés payés s'effectue selon la règle du 1/10^e versé à la fin de chaque accueil. Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète, votre rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute à votre salaire mensuel brut de base. Selon l'option choisie dans votre contrat de travail, votre rémunération peut être versée soit en une seule fois au mois de juin, soit lors de la prise principale de vos congés, soit au fur et à mesure de la prise des congés, soit par 1/12^e par mois. Attention, le paiement des 10 % de salaire brut versé chaque mois est strictement interdit en début de contrat. ■

« La solution la plus avantageuse pour l'assmat est retenue »

Faire-part de naissance

L'Union départementale CGT de la Sarthe a invité les salarié-e-s des commerces et services à discuter de la création d'un syndicat spécifique. SAP Infos a assisté à leur matinée d'échanges.

C'est le premier secteur économique du département. Les salarié-e-s du commerce et des services représentent plus de 31 000 personnes dans la Sarthe, dont une partie déjà organisée et syndiquée dans les entreprises. La discussion du jour doit porter sur la création d'un syndicat départemental commerce et services qui permettrait de mieux s'adapter à la réalité du salariat. Une vingtaine d'adhérent-e-s. sont présent-e-s ce jour-là à Allonnes, à quelques kilomètres du Mans. Issu-e-s de Carrefour, Thiriet, Socamine,

Auchan ou O2, les syndiqué-e-s ont un ordre du jour important à discuter.

Renouveau

Car comme l'indique en préambule Didier Jousse, le secrétaire général de l'Union départementale (UD) de la Sarthe, la question posée est celle d'une meilleure organisation. « Il nous faut réfléchir à des outils, des structures qui nous aident à mieux porter nos revendications et établir un meilleur rapport de force ». Dans le département en effet, la CGT se renforce grâce à l'arrivée de militant-e-s, à des

bases nouvelles qui se sont montées souvent à la demande des salarié-e-s, comme chez Brico Dépôt ou Castorama. « Il existe un renouveau, un dynamisme sur lequel nous pouvons nous appuyer, reprend Didier. D'autant que dans le service à la personne, tout reste à faire. Nous pourrions imaginer un rapprochement avec le syndicat départemental des aides à domicile créé en 2013, même s'il y a des différences ».

Invité à participer à l'assemblée générale, Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT commerce et services, prend la balle au bond.



Les élues CGT d'O2 Le Mans avec une collègue des Alpes maritimes

« Nos champs fédéraux sont très vastes, le salariat est de plus en plus atomisé et la crise sanitaire a aggravé le repli. L'emploi à domicile en est l'exemple type. Il y a donc une utilité à s'organiser avec les UL, les UD, échanger les informations, se rencontrer et rompre l'isolement ». Selon lui, la faible participation aux élections dans les toutes petites entreprises montre que quelque chose est en train d'échapper aux syndicats qui sont tous impactés par les bouleversements de la société. « À mon avis, il est impossible de rester dans nos entreprises, il faut élargir et aller de l'avant sur ce beau projet », conclut-il.

Rencontre

Et justement, des salariées d'O2 ont tenu à témoigner pour alimenter la réflexion du jour. Leur histoire est celle d'une rencontre. La naissance d'une vocation syndicale comme celle d'une amitié et d'une collaboration très constructive. Cheriffa Guillaume et Gwenaëlle Cabaret sont salariées

de l'entreprise O2, respectivement depuis 2016 et 2015, au Mans, dans la Sarthe. D'abord syndiquées à la CFDT car « beaucoup d'injustices et de dysfonctionnements sautaient aux yeux », elles constatent dès les premiers CSE que c'était « une erreur » et se reconnaissent dans les propos et les points de vue de Djamilia Bounekir, alors seule élue CGT chez O2 Le Mans. Elles adhèrent à la CGT, la section s'agrandit jusqu'à compter onze adhérentes et de rencontres en projets avec les UL et l'UD, elles disent ce jour-là à quel point, elles sont « heureuses de participer à cette nouvelle aventure et de créer ensemble ce syndicat car nous adhérons à 100 % à cette phrase de Nelson Mandela : seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ».

Aller plus loin

Il ne s'agit pas d'imposer à des syndicats établis statutairement de se fondre dans une nouvelle structure,

mais plutôt, comme le précise Marie-Céleste, de Carrefour market, de « faire quelque chose pour aller plus loin, échanger, s'entraider et avancer ». Stéphane Fustec confirme : « La création d'un syndicat départemental permet de se déployer, de gagner en notoriété et d'être plus forts. Rester au plus près de l'activité syndicale de l'entreprise tout en se donnant les moyens d'avoir un collectif élargi, ça vaut le coup! ».

Selon lui, ça a du sens et ça aide à différents niveaux, pas seulement les salarié-e-s isolé-e-s, mais aussi dans les entreprises. Ludovic Charron, délégué syndical CGT chez Thiriet, considère qu'une telle structure est importante « car il est nécessaire de créer des liens, mais aussi de capitaliser sur le frémissement social pour aborder l'avenir ». Guillaume Marchand, responsable de la vie syndicale à l'UL, confirme : « Si ce syndicat est bien identifié et accessible, il sera un soutien au déploiement, surtout en période d'élections ». Certain-e-s redoutent que la structure ne soit portée que par une ou deux bonnes volontés. C'est le cas de Cyril Froger, de la CGT Auchan, qui estime que cela va être « difficile, voire impossible, de demander à nos dix syndiqué-e-s de s'impliquer ». Jean-François Crenais, l'un des responsables de l'UL d'Allonnes, pense que « c'est peut-être justement un outil qui permettra d'aller soutenir les camarades devant leur entreprise, d'aider à tracter et à informer ». Il n'y a pas vraiment de divergence d'appréciation. Aussi, en fin de matinée, la proposition d'une assemblée générale constitutive dès la rentrée prochaine émerge : « Pourquoi attendre encore et se perdre pendant des mois en discussions si on est d'accord pour avancer? ». Rendez-vous est pris en septembre. ■



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 :

