

sapInfos



Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 26 • Septembre 2021



FORMATION
PROFESSIONNELLE
**VOS DROITS
PRENNENT
DE LA HAUTEUR**

Salaire

Trop de monde
sous le SMIC

Garde d'enfants

La direction
des fraudes s'alerte

Mobilisation

24 heures sans elles

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 Irrégularités dans le privé

Dossier

8 La formation professionnelle continue



Action

12 Dans la rue le 23 septembre

En pratique

13 Le plan de développement des compétences

Un œil sur...

14 Le congrès de la Fepem

ÉDITO



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Fin de la période estivale, retour à la mobilisation sociale !

L'été aura été marqué par la mise en place de l'obligation vaccinale pour certaines professions et par la généralisation du passe sanitaire pour l'accès aux transports et aux lieux culturels ou festifs. Si le débat est fortement clivant et intervient dans une phase où de nombreux Français n'ont pour seul vecteur d'information que les réseaux sociaux, nous tenons à vous faire part de notre position sur cette épineuse question qui devrait rassembler plutôt que diviser.

Oui, nous pensons que la vaccination est utile et que l'ensemble des citoyen-ne-s doit pouvoir en bénéficier dans les meilleures conditions et dans le respect du choix de chacun-e. Non, nous ne pouvons cautionner la mise en place du passe sanitaire qui constitue un recul de nos libertés fondamentales. Toutes les mesures politiques prises au cours des dernières décennies ont consisté à affaiblir nos services publics, dont la santé, et notre système de protection sociale basé sur la solidarité. Il faut changer de logiciel et assurer une plus juste répartition des richesses.

Non content de nous annoncer des mesures sanitaires aussi contraignantes en plein cœur de l'été, le président de la République a également tracé son programme de rentrée avec les réformes de l'assurance chômage et des retraites qui frapperont les plus précaires pourtant durement touché-e-s par la crise. Après tous les efforts consentis par les salarié-e-s de l'emploi et de l'aide à domicile, où sont les promesses d'une revalorisation de nos métiers ?

Des dates de mobilisation sont d'ores et déjà prévues : le 23 septembre pour le secteur de l'aide à domicile et le 5 octobre, avec une manifestation interprofessionnelle. Alors au fatalisme et à la division, préférons l'action ! Nous vous souhaitons une bonne rentrée.

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 : Boreal - 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

Vacances, j'oublie tout

Le site* proposant des offres d'activités sociales et culturelles aux assmats et aux SPE rencontre son public et le nombre de salarié-e-s y ayant créé un compte ne cesse de croître. Malgré la crise sanitaire, de nombreuses prestations ont séduit pendant la fermeture des lieux culturels, comme les cours de cuisine ou de dessin. Ces derniers mois, c'est plutôt le besoin de vacances qui s'est fait sentir. ♦

*www.asc-loisirs-emploidomicile.fr

C'est la fête !

Après une année d'interruption, la Fête de L'Humanité vous donne à nouveau rendez-vous les 10, 11 et 12 septembre, au parc départemental de La Courneuve. « Nous avons l'immense besoin de nous retrouver, de nous détendre, de nous rencontrer pour rire, danser, débattre de l'avenir, profiter de concerts et d'activités culturelles », indiquent les organisateurs. Cette édition entend mettre à l'honneur celles et ceux qui, depuis plus d'un an, sont en première ligne et servent tous les jours l'intérêt général. Alors, sans hésiter, bloquez votre week-end ! ●

Drôle de crise

Malgré la crise sanitaire, les créations d'entreprises ont bondi de 4 % en 2020 par rapport à 2019. Selon l'INSEE en effet, 848 164 entreprises ont vu le jour, soit une hausse de 32 900 en un an. Mais ces chiffres sont à considérer de près. L'INSEE relève qu'il s'agit surtout de créations d'entreprises individuelles, c'est-à-dire d'auto ou micro-entreprises, alors que les créations de sociétés reculent légèrement. Étrangement, ce sont les secteurs du transport, du commerce et de l'immobilier qui contribuent le plus à cette hausse globale, boostée notamment par les activités de livraison à domicile. Dans ces secteurs, ce sont majoritairement des hommes qui sont à l'origine de ces entreprises.

Toutefois, quatre créations d'entreprise sur dix sont portées par des femmes, une proportion quasi stable depuis 2015. Elles sont majoritaires dans la santé et l'action sociale, les services aux ménages, l'industrie et l'enseignement. ●



Le crédit d'impôt d'impôt paie

Le crédit d'impôt instantané pour les particuliers-employeurs sera instauré partout en France au 1^{er} janvier 2022, au terme d'une expérimentation d'un an menée dans deux départements. De l'avis des observateurs et selon les projections réalisées, ce dispositif devrait contribuer à créer entre 150 000 et 200 000 emplois dans les trois ans à venir en sortant autant de personnes du travail au noir.

En effet, on estime que le poids du travail dissimulé est actuellement de 30 % dans le secteur et qu'en dispensant le particulier-employeur de l'avance de trésorerie de la partie prise en charge par l'État, le coût d'une heure légalement déclarée sera identique à celui d'une heure au noir. Une hausse de la consommation de services est aussi à attendre. ■

Trop de monde sous le SMIC

La loi française garantit un salaire au moins égal au SMIC, c'est-à-dire 10,25 euros bruts de l'heure, à tout-e salarié-e de plus de 18 ans. Dans les faits, on n'y est pas du tout. À la mi-juin, l'Observatoire des inégalités révélait qu'1,7 million de salarié-e-s français-e-s étaient payés en deçà du SMIC.

Qu'est-ce qui peut justifier de telles entorses ? Personnes handicapées travaillant en établissement et service d'aide par le travail, apprentis, animateurs de centres de vacances, mais aussi assmats et SPE sont, notamment, dans ces cas-là. Pour certain-e-s, le manque de reconnaissance sur la fiche de paie serait lié à un défaut de productivité du/de la salarié-e. Comme le précise l'Observatoire des inégalités, « Un apprenti travaille, mais on estime qu'il se forme aussi en travaillant ». Pour d'autres, c'est le comptage des heures qui, trop complexe, évacue un certain nombre d'heures travaillées, finalement non payées. Pour d'autres encore, des dérogations au code du travail permettent des rémunérations sous le SMIC horaire. Il reste des combats à mener pour que chacun-e puisse vivre décemment de son travail. ♦



CDD : abus d'usage

C'est un rapport remis à la ministre du Travail qui en fait état. Le nombre de CDD d'usage ne cesse d'augmenter depuis leur création en 1982. Au départ imaginé pour répondre aux besoins d'une vingtaine de professions, dont l'hôtellerie-restauration, ils en concernent aujourd'hui plus de 200. Pire, alors qu'ils n'étaient que 3,7 millions en 2014, plus de 9,2 millions de CDD d'usage ont été signés en 2019, soit 16 % des embauches. Dans presque la moitié des cas, ils ne durent qu'une seule journée. Sans limite de renouvellement comme un CDD classique, le CDD d'usage est socialement peu protecteur et ne génère pas de prime de précarité. L'étude constate que c'est devenu un mode de vie pour des millions de salarié-e-s qui peuvent, du jour au lendemain, perdre leur emploi. Parmi les secteurs qui y ont le plus recours, les entreprises de services à la personne figurent en bonne place. ■

Et ailleurs ?

CONVENTION À LA RÉUNION

À La Réunion comme en métropole, les besoins du secteur de l'emploi à domicile vont exploser ces prochaines années. Aujourd'hui, quelque 21 000 salarié-e-s travaillent dans les services à la personne, majoritairement à temps partiel, pour 34 000 particuliers-employeurs. Départs en retraite, population vieillissante, augmentation des besoins d'assistance dans le cadre de la vie quotidienne des particuliers... Selon l'Observatoire des emplois de la famille, il faudra recruter au minimum 11 000 personnes d'ici 2030 pour répondre aux besoins. Pour répondre aux besoins en emplois et en compétences dans le secteur, une convention a été passée entre Pôle emploi Réunion, la Fepem et Iperia. En juin dernier, les parties ont signé un accord de partenariat afin d'engager une dynamique de professionnalisation, assortie d'un accompagnement des recruteurs destiné à sécuriser la relation d'emploi. Des dispositifs de formation vont ainsi être mobilisés pour le développement des compétences à la fois des demandeurs-euses d'emploi et des salarié-e-s à temps partiel. ●

CHAUUD ! À CHAUD !

Pajemploi interpellé

Pajemploi a déployé de nouveaux services dont « Mes démarches en fin de contrat ». Stéphane Fustec, de la CGT du Service à la personne, a aussitôt réagi, regrettant que les syndicats n'aient « pas été associés, voire a minima consultés » en amont. D'autant qu'il n'a pas été possible de tester ou d'avoir une démo de cet outil. La CGT sollicite l'organisation d'une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche. Dans le même temps, une pétition « Stop Pajemploi Appel au boycott » a recueilli plus de 3 000 signatures. •

Accueil en berne

Entre fin 2018 et fin 2019, le recul du nombre d'assmats s'est poursuivi et l'offre d'accueil globale des enfants de moins de trois ans s'est réduite, selon les statistiques publiées début juillet par le ministère de la Santé et des Solidarités. Pour la première fois depuis 2010, le nombre de places potentiellement offertes est passé sous la barre des 900 000, soit 63 places pour 100 enfants. ■

Les syndicats en renfort

Début juillet, les organisations représentatives des assmats* se sont fendues d'un communiqué commun dans lequel elles soutenaient des amendements à la proposition de loi sur la santé au travail. Selon elles, « Le texte de loi en cours d'examen par le parlement doit faire l'objet d'adaptations nécessaires ». Les syndicats considèrent qu'un accord de branche devrait se substituer au Code du travail, y déroger pour mieux prendre en compte les spécificités du domicile. Stéphane Fustec, de la CGT du service à la personne, insiste sur le fait qu'il s'agit bien de permettre l'accès à la médecine du travail et aux aménagements nécessaires, mais « certaines dispositions ne sont pas adaptées comme l'obligation, pour une assmat, d'aménager son domicile à la demande de l'employeur qui n'est pas le propriétaire ». Idem pour la mise en œuvre d'un mi-temps thérapeutique. Les syndicats veulent que les particularités soient gérées par la branche. ♦

*CFDT, CGT, CSAFAM, FGTA FO, SPAMAF, UNSA



À l'avenir

Une étude prospective des branches professionnelles des assmats et des SPE* publiée avant l'été dresse un état des lieux et les enjeux pour l'avenir.

151 800 assmats, soit 48 % des effectifs actuels, partiront à la retraite d'ici 2030.

Les besoins en emplois supplémentaires apparaîtront entre 2030 et 2040 afin d'absorber le dynamisme des naissances : le recrutement de 145 000 assmats à temps plein sera nécessaire.

Pour soutenir l'attractivité des métiers, la branche émet **134 préconisations**, dont la professionnalisation avec de nouvelles certifications pour s'adapter à la réalité :

- soutien à la parentalité,
- utilisation des outils numériques,
- accompagnement des troubles du spectre de l'autisme,
- création et gestion des Mam.

La branche propose aussi des outils pour promouvoir les métiers du domicile dont la formation en alternance, la sensibilisation des acteurs de l'emploi sur les territoires et l'accompagnement vers l'évolution professionnelle.

♦ Étude coordonnée par Iperia

DANS LA BOÎTE

Privé

Une enquête de la direction des fraudes pointe les nombreuses pratiques abusives des entreprises privées de garde d'enfants à domicile.

Trois sur quatre. C'est la proportion d'entreprises du secteur lucratif proposant des prestations de garde d'enfants qui sont épinglées par la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF). En effet, l'enquête menée en 2019 et 2020 auprès de 308 opérateurs de services à la personne a montré un taux

d'anomalies ahurissant. Selon le communiqué, « Le taux d'anomalies élevé de 70 % reflète essentiellement une méconnaissance de la réglementation. Les professionnels ont globalement fait preuve de bonne volonté et de réactivité pour se mettre en conformité ». Compte-tenu de la crise sanitaire et des difficultés économiques qu'elle a engendrées, la DGCCRF a produit des procès-verbaux administratifs réclamant des correctifs aux manquements constatés plutôt que des sanctions fermes. Aussi, la DGCCRF a établi 131 avertissements, 85 injonctions de remise en conformité et huit procès-verbaux administratifs, parmi lesquels une seule amende de 1500 euros. Ce qui faisait surtout défaut chez

56 % des entreprises contrôlées, c'était une information correcte sur les prix, incomplète et mal mise à jour, notamment à propos des majorations des tarifs des week-ends et des jours fériés ou des frais de dossier. De même, la moitié des opérateurs n'affichaient pas d'information précontractuelle adaptée, tandis que 25 % d'entre eux mettaient en avant une qualification excessive des gardes d'enfants pour gonfler les prix des prestations ou que d'autres affichaient des tarifs inégaux entre leurs différents supports de communication. En guise de préconisation, la DGCCRF a donné un certain nombre de conseils aux parents pour bien choisir son entreprise. ■

Enquête menée sur **308** entreprises spécialisées dans la garde d'enfants en 2019 et 2020

Les contrôles ont abouti à l'établissement de **131** avertissements, **85** injonctions de remise en conformité et **8** procès-verbaux administratifs, dont **1** amende administrative de 1 500 euros

56 % PRÉSENTENT UNE INFORMATION INCORRECTE SUR LES PRIX



25 % ONT DES PRATIQUES COMMERCIALES TROMPEUSES

50 % N'ASSURENT PAS UNE INFORMATION PRÉCONTRACTUELLE SUFFISANTE



70 % PRÉSENTENT DES ANOMALIES

Source : DGCCRF

Un droit, une liberté

La crise sanitaire n'a pas freiné l'appétence des assmats et des SPE pour la formation continue. Depuis la loi du 5 septembre 2018, de nombreux changements facilitent la professionnalisation des emplois du secteur. Explications.

La rentrée, ce moment où l'on fait des projets pour l'année qui s'engage... Pourquoi ne pas parfaire sa formation professionnelle ? Car au-delà de la formation initiale qui permet de prétendre à exercer un des métiers de l'emploi à domicile, la formation professionnelle continue permet d'acquérir des compétences nouvelles, selon ses aspirations propres ou ses besoins professionnels. La loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a, rappelons-le, transformé le droit à la formation. Celui-ci peut être mobilisé par le biais du compte personnel de formation, désormais libellé en euros, ou dans le cadre du plan de développement des compétences défini par la branche.

Un droit sécurisé

C'est l'institut Iperia (lire entretien ci-contre) qui, mandaté par la branche, crée et développe les outils et services de professionnalisation d'une part et d'autre part, déploie l'offre de formation sur le territoire. L'objectif est de favoriser l'adaptation des salarié-e-s à leur emploi, leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences afin d'évoluer et prétendre à une qualification plus élevée. Concrètement, pour les salarié-e-s, ce sont 58 heures de formation par an qui peuvent être financées au titre du plan de développement des compétences. Le départ en formation peut se faire sans condition d'ancienneté, à l'initiative des salarié-e-s ou de leur particulier-



employeur, sur le temps de travail ou en dehors selon les cas. Pour plus de fluidité, les partenaires sociaux ont créé une association paritaire nationale interbranche qui est chargée de recevoir un mandat de la part d'un des employeurs et paie dès lors directement au/à la salarié-e concerné-e sa rémunération et ses frais de vie. Les droits sociaux attachés à la formation sont plus sécurisés qu'auparavant.

Besoins et enjeux

Chaque année, la branche propose un plan de formation adapté aux besoins. En effet, il y a déjà quelques années, Marie Béatrice Levaux, présidente de la Fepem, estimait : « L'attractivité des métiers à domicile est désormais une question cruciale. Nous relèverons ce défi grâce à un accès facilité à la formation professionnelle pour développer les compétences des salariés du secteur et permettre à des personnes peu qualifiées ou éloignées de l'emploi de se tourner vers l'emploi à domicile pour trouver un métier d'avenir valorisant et qui répond à un besoin réel de notre société ». La question des besoins reste centrale au regard des enjeux qui se posent : 600 000 à 700 000 départs en retraite d'ici 2030, un besoin croissant en matière de garde d'enfants et de maintien à domicile, des difficultés persistantes de recrutement. La professionnalisation du secteur, et donc la formation, constitue un levier important pour rendre les métiers de l'emploi à domicile plus attractifs. Les salarié-e-s du secteur ont d'ailleurs bien saisi l'importance d'évoluer et d'obtenir une véritable reconnaissance professionnelle. La crise sanitaire ne les a pas arrêté-e-s. En attestent les chiffres qui font état d'une augmentation du nombre de départs en formation en 2020 par rapport à 2019. En présentiel ou à distance, la tendance se poursuit en 2021. Alors, pourquoi pas vous ? ■

ENTRETIEN



La formation professionnelle a rapidement rebondi à l'issue du premier confinement. Baptiste Lenfant, directeur général d'Iperia, décrypte cette dynamique de professionnalisation des métiers de la branche qu'il considère comme un moyen de répondre aux enjeux du secteur.

Toujours plus de compétences

La crise sanitaire a-t-elle affecté la formation ?

Lors du premier confinement, ça a été compliqué du fait de la fermeture brutale des centres et des structures de formation. Néanmoins, il y a eu une grande réactivité et une capacité à transformer les pratiques pédagogiques. L'un des grands leviers fut la mise en place de la téléformation avec des dispenses de formation par visio-conférence. Cela a permis d'organiser autrement les temps de formation, mixant les temps présentiels, distanciels et les temps de rencontres et d'échanges. Loin d'un désengagement, cette capacité d'adaptation a finalement démontré un ancrage de la professionnalisation pour le secteur.

Quelle est la nature du mandat d'Iperia ?

Iperia dispose, par mandat, de missions déléguées par la branche. Nous l'accompagnons pour concevoir et déployer sa politique de professionnalisation, en la traduisant en offres de formations et de certifications professionnelles. En qualité de certificateur de compétences, Iperia assure une mission d'observation des métiers qui lui permet

d'adapter ses certifications, puis d'adapter les parcours d'accès et les dispositifs d'évaluation en tenant compte de la singularité du secteur. La certification de compétences, qui s'inscrit comme une reconnaissance personnelle, sociale et professionnelle, est au cœur de la politique de professionnalisation.

Quelles sont les principales avancées ?

Nous parvenons de mieux en mieux à servir les droits sociaux des salarié-e-s. Avec la réforme de la formation professionnelle de 2018, les particuliers-employeurs peuvent, depuis 2021, confier leur mandat à un tiers pour les accompagner dans la mise en œuvre de leurs obligations. Concrètement, dans le cadre de la mobilisation du plan de développement des compétences nous sommes en capacité de verser directement au/à la salarié-e les rémunérations et les frais de vie auxquels il ou elle peut prétendre dans le cadre de son parcours de formation. Ceci dans l'objectif de réduire les temps de remboursement.

La formation peut-elle répondre aux enjeux du secteur ?

Plus nous serons en capacité de faire reconnaître les compétences, quels que soient les dispositifs, plus nous aurons des parcours de professionnalisation valorisants. Nous avons

récemment créé de nouvelles certifications et nous sommes également en train d'ouvrir de nouvelles voies d'accès à la certification professionnelle, dont l'apprentissage, dans la perspective de toucher un public plus jeune. C'est un nouveau défi qui s'ouvre à nous pour répondre aux enjeux d'attractivité du secteur en raison notamment des nombreux départs en retraite des dix prochaines années et des besoins croissants d'accompagnement à domicile.

Comment rendre ces métiers plus attractifs ?

En matière de professionnalisation, notre responsabilité est de faire en sorte que les certifications professionnelles portées par la branche permettent à la personne de garantir et d'augmenter son employabilité et ce, quelles que soient les voies d'accès. Au-delà de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont fait converger les conventions collectives des SPE et des assmats pour créer une convention unique. Ceci va permettre l'amélioration des droits sociaux, preuve d'un engagement sectoriel pour renforcer l'attractivité du secteur. ●

Plus simple, plus fluide

Dans la crise, la formation professionnelle a su faire preuve de dynamisme et se réinventer. SAP Infos confronte les points de vue de la directrice générale de l'Institut Aritas Formation et d'une salariée du secteur.

Il y a eu un formidable élan de mobilisation dès le début de la crise. C'est Daniela Urda, directrice générale de l'Institut Aritas Formation*, qui l'affirme. La réinvention du quotidien s'est faite avec une belle inventivité, mais aussi avec conscience, solidarité et responsabilité. Évidemment, la téléformation s'est imposée pour toutes les formations qui s'y prêtaient, assortie de la mise en place de nouveaux dispositifs pédagogiques. « Pour nos publics, cette crise a été un vrai révélateur de l'état de conscience professionnelle et plutôt que de rester à la maison, tout-e-s nos apprenant-e-s nous ont appelé quand on leur a communiqué la possibilité de se former à distance », rapporte-t-elle.

En mars 2020, Aritas a enregistré plus de 300 départs en formation et depuis, la courbe a continué à évoluer. L'appétence est là. C'est ce que confirme Léocadie N'gah, garde d'enfants, qui a suivi plusieurs formations depuis le premier confinement dans le cadre du plan de développement des compétences : « J'apprécie beaucoup cette manière de se former à distance. Le soir, je rentre à 21 heures et le samedi, il m'est difficile de me lever tôt et d'être à l'heure dans un centre de formation, car il faut que j'emprunte les transports en commun. Aussi, me former chez moi a permis de lever toutes ces contraintes ». Même à l'issue des confinements, couvre-feux et autres mesures restrictives, la formation à distance continue ainsi à intéresser beaucoup de personnes. En juin 2021, Aritas relevait déjà

une hausse de 60 % d'heures de téléformation par rapport à l'année 2020 tout entière. Confinement ou pas, l'intérêt est croissant.

Se former pour évoluer

Les professionnel-le-s veulent en effet de plus en plus se former et acquérir des compétences et des qualifications pour évoluer. « Ils/elles savent exactement ce qu'ils/elles veulent, c'est une vraie évolution depuis le début de l'aventure de la formation professionnelle dans le secteur et surtout depuis le premier accord en 1998, reprend Daniela Urda. Nous sommes face à des salarié-e-s qui savent construire un projet et qui ont des objectifs précis ». Les choix de contenus sont de plus en plus riches et les voies d'accès plus diverses, entre le plan de développement des compétences et le compte personnel de formation. Il est vrai que la façon dont se présente aujourd'hui l'offre de formation, sous forme de parcours certifiant ou de parcours de spécialisation, permet ainsi de se spécialiser dans un domaine ou d'acquérir une compétence nouvelle, soit en passant devant un jury, soit en validation des acquis et de l'expérience (VAE). Selon Léocadie N'gah, « C'est finalement un petit sacrifice qui vaut vraiment le coup, je conseille à toutes mes collègues de suivre des formations, ça permet de rester à la page et d'être informé des évolutions de notre métier. Et ça change tout le temps ! ».

Remboursement direct

Pour la directrice d'Aritas, « La loi du 5 septembre 2018 a le mérite d'avoir reconstruit un cadre autour de notre écosystème de la formation professionnelle qui est plus clair, plus épuré, plus transparent. Ce qui nous plaît, c'est que les bénéficiaires se retrouvent vraiment au cœur de leur projet. Conscient-e-s de leurs droits et des opportunités qui s'offrent ». Finie la passivité face à un prescripteur qui indique quelle formation suivre. D'autant que depuis le 1^{er} janvier 2021, tout départ en formation réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences permet au/à la salarié-e de bénéficier d'un remboursement direct de sa rémunération et de ses frais de vie. Là encore, Léocadie N'gah a un avis non équivoque : « Auparavant, quand les employeurs devaient reverser la somme, il y avait toujours des problèmes de paiement. Maintenant, c'est beaucoup plus fluide et simple, on n'a qu'une fiche à faire signer par les employeurs, puis Iperia prend la main et gère la rémunération ». Ce dispositif permet de lever certaines réticences à partir en formation.

« Les salarié-e-s savent construire un projet avec des objectifs très précis »

D'autant qu'avec les projections du nombre de départs en retraite d'ici 2030, conjuguées à l'explosion des besoins, le secteur de l'emploi à domicile doit se mobiliser pour répondre aux enjeux. Selon Daniela Urda, « La formation professionnelle est le seul chemin, en tout cas le plus sûr, pour préserver les emplois actuels et préparer l'évolution du secteur dès maintenant ». Les attentes des particuliers-employeurs évoluent rapidement, au rythme de l'évolution de notre société, avec de nouvelles demandes, plus diverses et pointues et donc, à toutes ces attentes, il est nécessaire d'associer de nouvelles compétences. Seule la formation est en capacité d'apporter des réponses. D'autant qu'il est urgent d'améliorer l'attractivité du secteur. Daniel Urda estime sur ce point que « En 25 ans, les choses ont évolué, mais il faut désormais que les politiques s'emparent des enjeux du secteur, à la fois d'un point de vue social et économique. Les branches et la Fepem ont fait un beau travail, notamment en terme d'information et de sensibilisation du monde politique aux réalités du terrain. En attestent les avancées. Il faut que cela continue ». Toutefois, elle considère aussi qu'il reste beaucoup à faire pour améliorer l'attractivité de ces métiers et que la formation a un rôle à jouer. ■

* www.aritasgroupe.fr



3 questions à...



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

(Centre de formation d'apprentis) sectoriel de dimension nationale qui va permettre de satisfaire les obligations des CFA tout en tenant compte des spécificités du secteur. Ce CFA accompagnera aussi le particulier-employeur dans la mise en place des contrats d'apprentissage et travaillera en réseau avec les opérateurs de formation labellisés.

Qu'est-ce cet accord sur l'alternance ?

Il a été signé par tous les partenaires sociaux et s'inscrit dans la continuité de l'accord paritaire du 17 novembre 2020 dont l'objectif était l'adaptation des textes conventionnels à la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'agit aujourd'hui, avec cet accord, de mettre en place l'alternance et le contrat d'apprentissage, comme c'était prévu.

Quels éléments retenez-vous ?

L'adaptation de l'apprentissage au modèle d'emploi du secteur, la mise en place d'un maître d'apprentissage délégué à un tiers, Iperia, ou encore la création d'un CFA

Est-ce une réponse à un vrai besoin ?

Oui, nous espérons que cet accord permettra de pallier les besoins de combler les 700 000 emplois qui vont manquer d'ici 2030. C'est une réponse aux enjeux, mais aussi une façon de rendre le secteur plus attractif auprès des jeunes. En effet, cela constitue une nouvelle voie d'accès vers les titres professionnels portés par le secteur. Certes, cela va être compliqué à mettre en place et pour les assmats notamment, cela ne pourra se faire qu'en Mam. Il reste de nombreux ajustements sur lesquels nous travaillons et nous pensons qu'au mois de janvier, l'expérimentation pourra démarrer.

24 heures sans elles

Invisibles, premières de corvée, oubliées du Ségur de la santé, les aides à domicile seront mobilisées le 23 septembre. Objectifs : faire entendre leur colère et se rappeler au bon souvenir du président de la République.

Ce sera « Les 24 heures sans aide à domicile » du secteur public, du secteur non lucratif de la santé privée et de l'action sociale ou du secteur lucratif. À l'appel de quatre fédérations de la CGT*, elles seront dans l'action le 23 septembre sur la base de revendications communes. Augmentations de salaire, amélioration des conditions de travail, reconnaissance de leurs métiers et de leur rôle indispensable pour une société inclusive et solidaire.

Car les aides à domicile ont été en première ligne pendant la pandémie. En mars 2020, sans masque ni matériel de protection, elles empruntaient les transports en commun, portaient travailler la boule au ventre, mais dispensaient le soutien et les soins du quotidien aux personnes dont elles avaient la charge, elles-mêmes âgées, en perte d'autonomie ou en situation de handicap, donc vulnérables et souvent isolées. Rappelons que le président de la République louait leur engagement et promettait monts et merveilles aux aides à domicile, une prime notamment, que la plupart d'entre elles n'ont jamais perçue. Avec « 24 heures sans aide à domicile », le gouvernement va peut-être enfin comprendre. Du moins l'espèrent-elles.

Professionnelles épuisées

Outre les attentes salariales et en terme de conditions de travail, les aides à domicile réclament la reconnaissance de la pénibilité de leurs métiers, avec de vraies dispositions pour la prévenir et la réparer. De plus, elles veulent



des recrutements massifs et des formations qualifiantes pour pallier les besoins de la population et soulager les professionnelles épuisées par les efforts fournis ces derniers mois. De surcroît, selon le secteur dans lequel elles exercent, des revendications particulières seront portées le 23 septembre. Ainsi, pour le secteur lucratif de l'aide à domicile, elles revendiquent une revalorisation salariale d'1 euro de l'heure, le paiement des interventions comme temps de travail effectif et une révision à la hausse du remboursement des frais kilométriques. Dans le secteur public, c'est le dégel immédiat du point d'indice avec rattrapage de la perte du pouvoir d'achat cumulée depuis une décennie qui est attendu, avec une revalorisation des grilles indiciaires, des recrutements statutaires à temps plein et un vrai déroulement de carrière. Quant aux aides à domicile du secteur non lucratif de la santé privée et de l'action sociale, elles revendiquent le versement de la prime Ségur de 183 euros nets, l'amélioration des garanties conventionnelles et la reconnaissance de la pénibilité de leur métier. En somme, la liste des doléances est longue.

Le 23 septembre, elles la feront entendre haut et fort. ♦

* Fédération CGT commerce et services, fédération CGT santé et action sociale, fédération CGT des organismes sociaux, fédération CGT des services publics

Un coup de boost

Progresser, s'adapter, acquérir de nouvelles compétences... Les salarié-e-s du secteur bénéficient d'un droit à la formation professionnelle continue qui peut être mobilisé dans le cadre du plan de développement des compétences. Marche à suivre.

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences ? Il s'agit d'actions de formation visant à favoriser l'adaptation à l'emploi, à acquérir de nouvelles compétences, voire une qualification plus élevée. Les axes prioritaires de formation de la branche sont définis tous les ans par les partenaires sociaux et repris dans le catalogue des formations d'Iperia*, lui-même construit autour de blocs de compétences. Iperia crée et développe de nouveaux outils et services de professionnalisation et déploie l'offre de formation sur le territoire. Chaque salarié-e de la branche a droit à 58 heures de formation par an financées au titre du plan de développement des compétences.

Comment mobiliser ce droit ?

Les formations sont accessibles sans condition d'ancienneté et peuvent être suivies en présentiel, à distance ou en mêlant les deux. Le départ en formation peut se faire à l'initiative

d'un des employeurs voire de l'employeur unique qui devient alors employeur-facilitateur ou bien à la demande du/de la salarié-e après accord écrit de l'employeur. Dans le cas de multi-employeurs, le/la salarié-e choisit celui qui deviendra l'employeur-facilitateur s'il l'accepte.

Quelles sont les démarches à suivre ?

L'employeur-facilitateur doit effectuer une demande d'inscription correspondant à la formation choisie et remplir un bulletin d'inscription « Plan de développement des compétences » disponible sur le site d'Iperia et remplissable en ligne. Il devra être signé par le/la salarié-e et son employeur de façon manuscrite. Attention, plusieurs pièces

justificatives doivent être produites pour que la demande soit complète. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, certaines formalités sont à respecter, notamment vis-à-vis des autres employeurs.

« La formation favorise l'adaptation à l'emploi et permet d'acquérir de nouvelles compétences »

La formation est-elle prise en charge ?

Dans le cadre des formations prioritaires, la prise en charge est automatique. C'est l'association paritaire nationale interbranches qui met en œuvre les garanties sociales des salarié-e-s et qui, juridiquement, porte le mandat des particuliers-employeurs afin de l'aider à accomplir ses obligations. Iperia est chargé de verser directement les dépenses liées à la formation : rémunération, frais de vie, coût de la formation. Plus simple, plus fluide, les délais de règlement sont ainsi raccourcis. ■

*Institut national de la professionnalisation des emplois de la famille : www.iperia.eu



La porte du domicile est ouverte

Le 8 juillet dernier, la Fepem a tenu son Congrès national de l'emploi à domicile à Marseille. SAP Infos vous restitue les échanges consacrés au dialogue social et à ses récentes avancées, la Convention collective nationale unique et l'accord sur l'alternance.

L'heure est à la fierté. Celle d'avoir un dialogue social de qualité dans le secteur, celle d'avoir réussi la convergence des conventions collectives nationales (CCN) des deux branches et celle d'apporter une réponse aux grands enjeux via l'accord sur l'alternance. Les partenaires sociaux et la Fepem ont en effet su, au fil des années, tisser un dialogue social innovant et constructif. Car c'est un fait, les attentes sont importantes. Entre le déséquilibre démographique à l'œuvre, les départs en retraite des professionnels et le souhait de vieillir à la maison, il faut en effet faire preuve d'innovation. Or, le secteur de l'emploi à domicile est dynamique et en première ligne pour accompagner les évolutions de notre société. La négociation ayant abouti à la signature de la nouvelle CCN en est l'illustration.

Partenaires particuliers

Comme l'indique le modérateur des échanges, c'est un moment presque historique, fondateur. Ce que confirme aussitôt Stéphane Fustec, de la CGT du Service à la personne et vice-président du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) : « Je suis

totallement comblé, la crise sanitaire n'a rien arrêté (...) L'efficacité et la loyauté dans les discussions que nous avons pu avoir ont été fondamentales ». Il est vrai que cette qualité de dialogue dépasse l'antagonisme traditionnel qui, bien souvent, oppose les organisations patronales et celles des salarié-e-s. Selon lui, c'est parce que, dans le secteur, les partenaires sociaux partagent des ambitions. S'il se réjouit des nombreuses avancées de la CCN, il insiste sur l'une d'entre elles, la naissance du droit syndical : « Cela n'a l'air de rien, mais c'est la possibilité, demain, pour ces femmes, d'exercer leur citoyenneté de façon pleine et entière ». Une façon d'« avancer à l'envers de l'histoire ». Pour lui, cet engagement des acteurs « a permis d'apporter collectivement et efficacement une réponse à toutes les urgences pendant la crise ». Anita Poutard s'estime « tout à fait d'accord avec les propos de Stéphane Fustec ». Pour la vice-présidente de la Fepem, en charge du dialogue social et de la négociation, la convergence des deux branches engage de surcroît le secteur « dans une vision prospective visant à pérenniser et développer les emplois tout en consolidant la représentativité et le poids du secteur ». Rappelant

les étapes de la négociation, elle assène : « Nous avons accompli une véritable prouesse ». D'autant que les partenaires sociaux et la Fepem ont su mettre en place des dispositifs visant à la fois à garantir l'effectivité des droits sociaux et l'accompagnement des particuliers-employeurs. En marge de la nouvelle CCN, l'accord sur l'alternance est aussi une réponse aux enjeux. Marielle Brouard, vice-présidente de la Fepem en charge de l'emploi et de la formation professionnelle, rappelle d'emblée que cela fait très longtemps que, dans une démarche de professionnalisation, des offres de formation pour les salarié-e-s sont mises en place : « Nous pensons que les salarié-e-s doivent acquérir des compétences professionnelles pour répondre à la demande et aux besoins ». Selon elle, la loi de 2018 a beaucoup aidé et permis de signer un nouvel accord avec les partenaires sociaux à la fin 2020, dans lequel un élément nouveau permettait de réfléchir à l'alternance et à l'apprentissage dans le secteur. Comment attirer les jeunes et les publics éloignés de l'emploi ? « Nous ne sommes pas peu fiers, aujourd'hui, de vous présenter un accord paritaire pour le déploiement de l'alternance



dans notre secteur », s'exclame-t-elle en insistant sur l'importance de cet accord qui ouvre une opportunité de s'inscrire dans l'alternance.

Attirer les jeunes

Rachel Ruhland, de la CGT assmats 54 et co-présidente de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP), renchérit : « Nous sommes arrivés à cet accord à force de travail, mais nous savons qu'il ne sera pas facile à mettre en place ». La difficulté réside dans les enjeux et les objectifs majeurs à tenir, puisqu'il s'agit notamment de pallier 700 000 départs en retraite d'ici 2030. Il est également question

de donner de l'attractivité à ces métiers, notamment vis-à-vis des jeunes, et ouvrir une nouvelle voie d'accès vers les titres professionnels portés par le secteur. « Tout ceci nous tenait vraiment à cœur et nous espérons être en capacité de le mettre en place assez rapidement pour pouvoir former des jeunes et développer la formation professionnelle au maximum ». Véronique Delaitre, de la FGTA-FO et vice-présidente de l'inter-CPNEFP, confirme que grâce à la mise en place de l'alternance, une nouvelle voie d'accès aux trois titres professionnels est tracée. Une belle opportunité. « Nos métiers font partie des métiers en tension et nous devons montrer aux jeunes et aux personnes éloignées de l'emploi que notre secteur

est créateur d'emplois et qu'il n'y a pas de plus belle manière d'apprendre qu'en pratiquant », prévoit-elle. Sans nier les difficultés, elle estime que le secteur a prouvé à maintes reprises qu'il était innovant, avec un dialogue social remarquable. Elle fait à son tour part de sa fierté à avoir mis en place cet accord et signé la nouvelle CCN permettant aux salarié-e-s de gagner des droits et d'améliorer leur pouvoir d'achat : « Continuons à œuvrer pour l'attractivité de notre secteur, la porte du domicile n'est certainement pas fermée à clé ». •

Retrouvez les autres débats de cette journée sur notre blog : www.sap-cgt.social

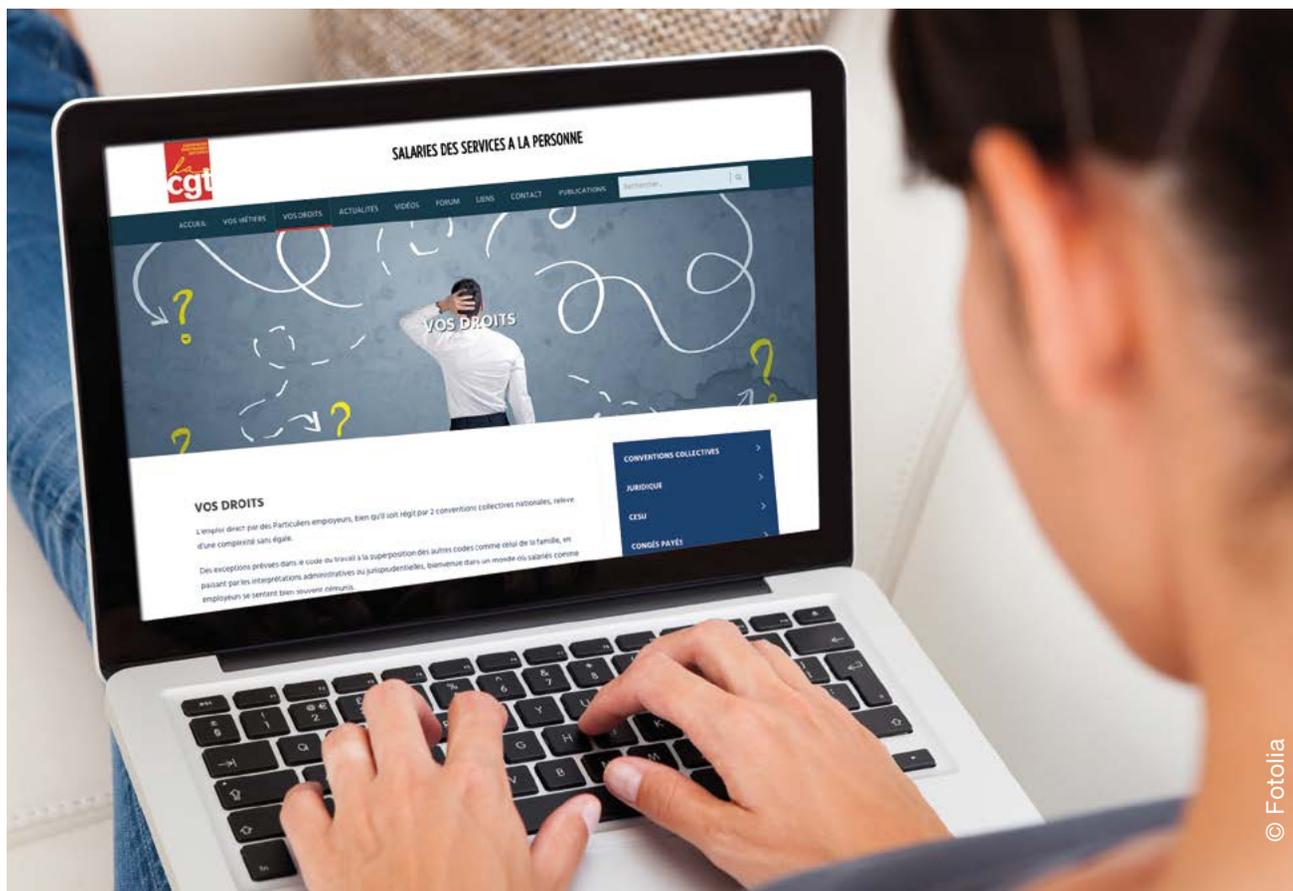
Retrouvez-nous sur sap.cgt.fr



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 :



sapInfos

Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 26 • Septembre 2021



FORMATION
PROFESSIONNELLE
**PRENEZ
LA VAGUE !**

Salaire

**Trop de monde
sous le SMIC**

Garde d'enfants

**La direction des fraudes
s'alerte**

Mobilisation

24 heures sans elles