

sapInfos



Magazine des salarié·e·s du Service à la personne

N° 28 · Jan-Fév 2022



Enquête

Consultation sur
les métiers du lien
et du soin

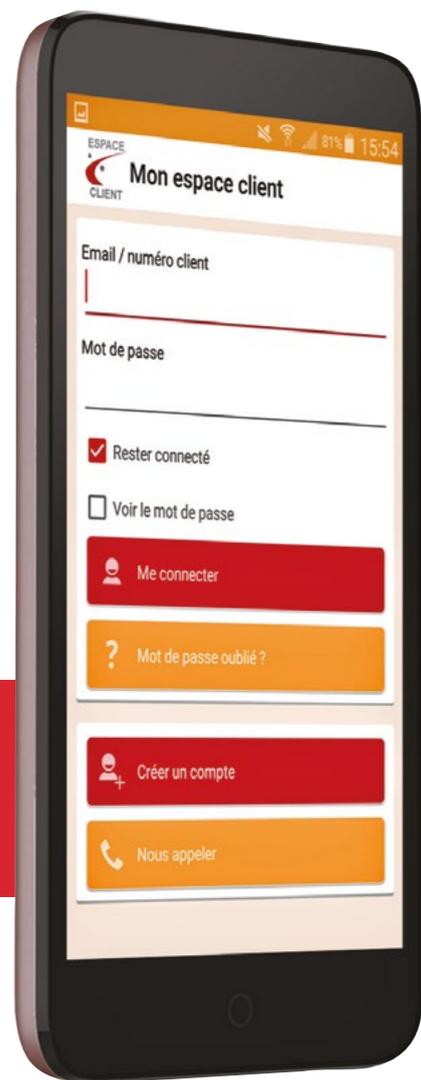
Pratique

La prime inflation :
comment la toucher

Salaires

Tout augmente,
sauf nos revenus

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 Salaires du privé

Dossier

8 La nouvelle convention collective



Action

12 La question des salaires

En pratique

13 La prime inflation de 100 euros

Un œil sur...

14 Reconnaissance et revalorisation des métiers



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

2022 le signe du progrès social

À l'heure où nous écrivons ces lignes, la crise sanitaire fait à nouveau des ravages, nous rappelant à quel point les métiers du lien ont été les grands oubliés de cette sinistre période. Toutefois, une note d'optimisme se fait jour avec l'entrée en vigueur de notre nouvelle convention collective depuis le 1er janvier. Droits sociaux nouveaux, individuels ou collectifs, c'est une très belle avancée pour les 1,4 million de salarié-e-s qui facilitent le quotidien de 3,4 millions de particuliers-employeurs. Activités sociales et culturelles, santé au travail, indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, nos droits progressent !

Pour les rendre effectifs, nous avons achevé un important travail permettant à une association paritaire, gérée par les partenaires sociaux, de recueillir le mandat des particuliers-employeurs et de mutualiser une partie de leurs cotisations sociales. Sur les questions de santé au travail, de formation professionnelle et d'indemnité de départ à la retraite, c'est à partir de vos remontées que nous adapterons ces différents dispositifs.

Afin de vous permettre de bien comprendre les nouvelles dispositions, la CGT a modifié ses outils, contrats de travail, calculateurs, plaquettes d'information. Nous poursuivons également notre mission de partage de l'information en adressant la nouvelle convention collective à l'ensemble de nos adhérents. Et comme pour la CGT la signature d'un accord collectif n'arrête pas la revendication, nous travaillons déjà sur la revalorisation des salaires et la reconnaissance de nos si beaux métiers du lien.

Nos résolutions pour 2022 ? Solidarité, engagement, progrès social ! Une nouvelle fois à vos côtés, nous allons redoubler d'efforts pour créer un statut collectif de haut niveau. À vous et à vos proches, nous adressons nos meilleurs vœux de santé et de bonheur.

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

Augmentées... pour trois mois !

Un plan n'a pas suffi. Le plan d'aide au secteur de l'aide, du soin et du maintien à domicile présenté par le Premier ministre le 23 septembre n'a pas calmé la colère des salarié-e-s de Lot à domicile. L'absence de répercussion du tarif plancher de 22 euros sur leurs salaires les a convaincu-e-s de poursuivre la mobilisation le 29 octobre. En effet, leur employeur n'envisageait pas de revalorisation au-delà des 0,5 % prévus lors des négociations annuelles obligatoires. Au terme de cette deuxième mobilisation, le syndicat CGT de Lot à domicile a arraché une augmentation des salaires de près de 14 %. Sauf qu'elle n'est valable que trois mois, pour octobre, novembre et décembre ! Selon Danielle Prévaute, déléguée CGT, « rien n'est réglé et en début d'année, il est certain que nous allons à nouveau nous mobiliser ». Une augmentation de trois mois est aussi inédite que méprisante à l'égard des salarié-e-s. Voilà qui n'est pas de nature à rendre le secteur plus attractif et répondre aux besoins de recrutement auxquels le Lot fait face. •

Emploi à domicile, un secteur inclusif



Plus d'un salarié sur cinq de l'emploi à domicile est né à l'étranger, selon le Baromètre des emplois de la famille. Un taux deux fois plus élevé que pour l'ensemble des salarié-e-s. Les pays d'origine les plus fréquents sont le Portugal, le Maroc, l'Algérie, la Tunisie et les Philippines. Une forte spécialisation professionnelle existe selon les pays : 28 % des employé-e-s familiaux-ales et des assistant-e-s de vie sont originaires du Portugal, 25 % des assmats sont né-e-s en Algérie et 21 % au Maroc, 13 % des gardes d'enfants viennent de Côte d'Ivoire. Pour mémoire, lors de son congrès qui s'est tenu en juillet dernier à Marseille, la Fepem a lancé un laboratoire d'expérimentation et d'innovation sur les enjeux migratoires et économiques pour faire face aux défis démographiques et aux besoins de recrutement qui les accompagnent. Car au-delà de toute idéologie, les chiffres parlent déjà et le secteur est prêt à s'engager dans un processus encore plus inclusif. •

De RAM à RPE

Les relais d'assistantes maternelles (RAM) sont remplacés par les RPE (relais petite enfance). Outre le changement de nom, ces relais ont de nouvelles missions : la généralisation de l'aide au départ en formation continue des assmats, jusqu'alors facultative, et l'assistance aux assmats dans leurs nouvelles obligations d'inscription et de déclaration sur Monenfant.fr. •

On élargit !

Fin octobre, l'Assemblée nationale a voté l'élargissement des critères pour bénéficier d'un congé dédié aux proches aidants, destiné à soutenir un proche âgé, malade ou handicapé, et de l'indemniser à hauteur du SMIC. Dans son dernier numéro, *SAP Infos* écrivait à quel point ce congé avait fait un flop avec seules 5 000 personnes qui avaient pu en bénéficier depuis sa création du fait de critères d'éligibilité inadaptés. Nous referons le point dans un an ! ■

Exclusivement féminins

C'est suffisamment rare pour être souligné. Deux députés ont produit un rapport d'information sur les stéréotypes de genre. Leur constat est sans appel : les jeunes enfants évoluent dans un univers quasi-exclusivement féminin (97 % des assmats sont des femmes) et ceci influe sur leur vie d'adulte, aussi bien dans leurs choix personnels que professionnels. Pour les députés, « la présence d'une grande majorité de femmes auprès des petits enfants, de surcroît dirigées par les hommes et l'absence de mixité des professionnels de première ligne constituent pour les enfants un apprentissage de la division sexuée des rôles sociaux ». Pour introduire davantage de mixité dans les métiers de la petite enfance, ceux-ci ont émis 21 préconisations, dont la mise en place de quotas, afin de parvenir à 40 % d'hommes d'ici 2030 dans les formations des métiers de la petite enfance et d'enseignant-e-s du primaire et du secondaire. Les députés soulignent également une nécessaire revalorisation des salaires et du déroulement de carrière des métiers précaires de la petite enfance. •

Et ailleurs ?

AU QUÉBEC : AUGMENTATIONS À DEUX CHIFFRES !

Après des semaines de mobilisations dans les centres petite enfance (CPE) du Québec, la grève générale illimitée engagée le 24 novembre s'est achevée sur une entente de principe votée le 12 décembre à 95,5 % par les membres de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (Fipeq-Csq). En septembre déjà, les assistantes maternelles avaient obtenu une augmentation historique. Les personnels des CPE leur avaient emboîté le pas, largement soutenus par les parents, et réclamé à leur tour des salaires identiques à leurs collègues du secteur public. C'est désormais chose faite puisque les éducatrices qualifiées et spécialisées ont obtenu une augmentation allant de 13 à 18 %, et de 8 à 12 % pour les autres corps d'emploi. Selon Valérie Grenon, présidente de la Fipeq-Csq, « fort d'une mobilisation exceptionnelle, le personnel en CPE a fait des gains importants qui assurent une meilleure revalorisation et reconnaissance de la profession ». Bref, au Québec comme en France, c'est le même combat pour la reconnaissance des métiers de la petite enfance. •



Argent gratuit

L'Assemblée nationale a entériné le tarif plancher à 22 euros par heure d'intervention pour les bénéficiaires de l'APA. Mais tous les amendements demandant des améliorations sur les salaires ou les conditions de travail des aides à domicile ont été rejetés. Une manne financière est donc accordée au secteur lucratif, sans contrepartie. Pour la CGT, « l'attitude du gouvernement et de la majorité parlementaire démontre l'absence de volonté politique pour améliorer la prise en charge de la perte d'autonomie et le statut des aides à domicile ». ■

Coquille vide

On attendait un budget 2022 pour la Sécu (PLFSS) à la mesure des enjeux mis en lumière par la crise sanitaire. Or les moyens ne sont pas à la hauteur. Sur la perte d'autonomie, la CGT constate que le gouvernement a renoncé à sa grande réforme pour « des mesures qui sont loin de répondre aux besoins de la population » et que la cinquième branche dédiée « est une coquille vide (qui nous) conforte dans l'idée que le droit à l'autonomie doit être pris en charge par la branche maladie de la Sécurité sociale ». •

CHAU! À CHAUD!

Dans la peau d'une aide à domicile

Le 15 décembre, la CGT du Service à la personne organisait un webinar diffusé sur les réseaux sociaux et sur Youtube. Stéphane Fustec, de la CGT du Service à la personne, y a échangé avec l'autrice et documentariste Ixchel Delaporte. Elle s'est glissée plusieurs mois dans la peau d'une aide à domicile et a retracé cette expérience dans un livre juste et sensible*. Ils ont évoqué les conditions de travail des aides à domicile du secteur privé et la situation faite aux personnes âgées dans notre société. Pour celles et ceux qui auraient raté ce rendez-vous, une session de rattrapage est mise en ligne sur la chaîne Youtube du syndicat CGT du Service à la personne. Vous pouvez y visionner toutes nos archives et vous y abonner pour ne rien rater de nos événements à venir. ♦

* Dame de compagnie, en immersion au pays de la vieillesse d'Ixchel Delaporte, éditions du Rouergue, collection La Brune.



Enfances inégales

Un rapport du Sénat sur l'égalité des chances le rappelle : « Il est nécessaire d'agir sur les inégalités de développement entre enfants dès la période de la petite enfance car plus les interventions sont précoces, plus élevées sont les chances de réduire ces inégalités ». Et de préconiser de renforcer la qualité d'accueil et la formation des professionnelles et de créer un service public d'accueil pour tous les jeunes enfants. Sauf que l'insuffisance de la création de places, la sous-dotation de certains territoires et le manque de valorisation des professionnelles persistent et sont autant de freins. Ceci est à mettre en parallèle avec le retard du développement des offres d'accueil pour les jeunes enfants en situation de pauvreté. Le bilan de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté est plus que mitigé, les promesses ne sont pas tenues et la France reste le mauvais élève de l'Europe. •



Une forte adhésion

Une enquête sur la vaccination contre le covid dans l'emploi à domicile a été réalisée par l'Observatoire des emplois de la famille. Menée entre les 23 et 28 juillet 2021, elle a permis de recueillir 1 211 réponses de particuliers-employeurs et 551 réponses de salarié-e-s. Globalement, les résultats attestent d'une très forte adhésion.

Fin juillet :

- 12 % des répondant-e-s déclaraient ne pas avoir l'intention de se faire vacciner.
- 8 particuliers-employeurs sur 10, soit 80 %, étaient totalement vacciné-e-s, 5 % l'étaient partiellement et 4 % avaient l'intention de le faire.
- 7 salarié-e-s sur 10 étaient totalement vacciné-e-s, 9 % l'étaient partiellement et 5 % avaient l'intention de le faire
- 86 % des employé-e-s familiaux-ales, 84 % des assmat-s et 81 % des assistant-e-s de vie se déclaraient favorables à la vaccination. Les salarié-e-s de plus de 50 ans étaient les plus enclin-e-s et à l'inverse, seuls 50 % des salarié-e-s de moins de 35 ans y étaient favorables. ♦

Source : www.fepem.fr

DANS LA BOÎTE SALAIRES DU PRIVÉ

Au 1^{er} janvier 2022, un « tarif plancher » national est instauré pour les services d'aide à domicile. Objectif ? Réparer les disparités et mieux rémunérer les salarié-e-s.

L'iniquité entre départements est en passe d'être réglée. Lors d'un vote unanime, les député-e-s ont validé le principe d'une prise en charge nationale de 22 euros par heure de prestation pour l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)

et la prestation de compensation du handicap (PCP). Jusqu'alors, ces aides versées par les départements pouvaient fortement varier. C'en est donc quasiment fini.

Mais sur le volet des rémunérations, les employeurs du secteur privé jugent ce tarif plancher « pas suffisant pour augmenter les salaires » des aides à domicile. Les organisations patronales du secteur (FESP et Fédésap) ont publié un communiqué dans lequel elles expliquent qu'elles n'ont toujours pas les marges nécessaires pour des augmentations salariales. Dans le même temps, elles clament haut et fort être prêtes « à revaloriser les métiers et carrières » dans

le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), « sous réserve que le gouvernement garantisse » un tarif plancher de 25 euros de l'heure. On marche un peu sur la tête. Rappelons que dans les entreprises du secteur lucratif, les salarié-e-s sont très peu organisé-e-s et qu'en l'absence de syndicats, les NAO sont une vaste blague. Quant aux négociations de branche, elles achoppent sur le refus du patronat d'entendre les difficultés des salarié-e-s. Pour Stéphane Fustec, de la CGT du Service à la personne, « leurs propositions de revalorisation sont proprement scandaleuses » (lire page 12). ■

Les entreprises privées de services à la personne emploient 160 000 aides à domicile

Salaires et négociation

	TAUX HORAIRE BRUT EN VIGUEUR	PROPOSITION PATRONALE	PROPOSITION CGT
Niveau I	10,25 €	10,51 €	11,48 €
Niveau II	10,30 €	10,56 €	11,98 €
Niveau III	10,35 €	10,63 €	12,48 €
Niveau IV	10,47 €	10,80 €	13,25 €
Indemnité kilométrique	0,22 cts/km	0,30 cts/km	0,50 cts/km

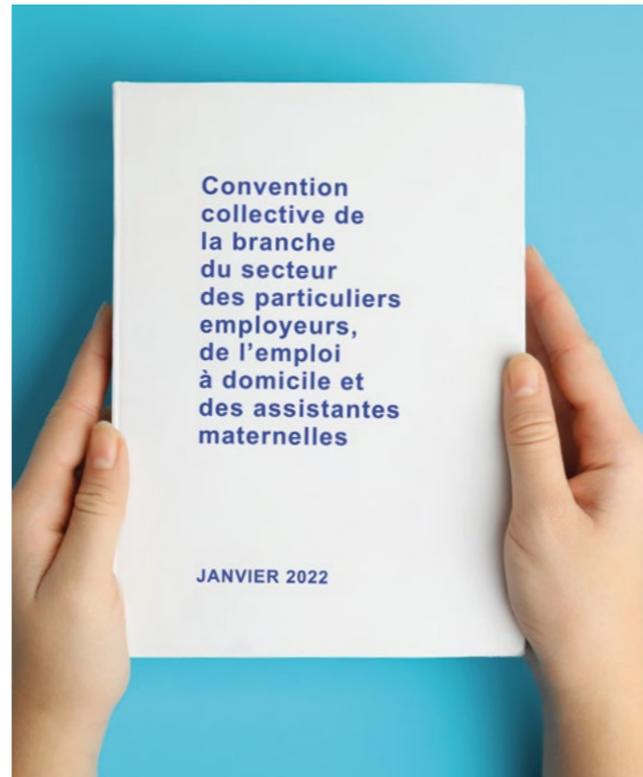
Nous y voilà

La nouvelle convention collective est mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022. De nouvelles dispositions encadrent vos relations de travail avec vos particuliers-employeurs et de nouveaux droits voient le jour.

Ca y est, elle entre en vigueur. Ce 1^{er} janvier 2022, la nouvelle convention collective des salarié-e-s du particulier-employeur et des assmats est applicable et devient le texte de référence des relations de travail dans la branche. Après deux ans de négociations et au terme d'un dialogue social innovant et constructif entre les partenaires sociaux, ce travail de convergence s'est achevé sur une signature du texte le 26 mars dernier. Comme s'en réjouissait la Fepem à cette occasion, « *il s'agit d'un acte fondateur pour le secteur qui permet son unification et renforce la singularité de la relation d'emploi* ». Prime de départ en retraite, droit syndical, médecine du travail, nouveaux jours fériés, activités sociales et culturelles... Cette nouvelle convention est synonyme de création de droits nouveaux.

Pour vous aider

Concrètement, que se passe-t-il ce 1^{er} janvier pour vous ? Pour tous vos contrats en cours, il n'y a rien à faire, ceux-ci s'adaptent automatiquement aux nouvelles règles. Sans avenant. Les dispositions de la nouvelle convention prévalent sur ce qui est écrit. En revanche, pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier, les termes changent et la CGT va mettre à votre disposition des modèles pour vous aider à établir un contrat conforme. En cas de doute ou si vous avez besoin de précisions, comme d'habitude, rapprochez-vous de votre syndicat départemental. Autre élément de nature à vous faciliter la tâche dans vos relations avec vos employeurs, la CGT du Service à la personne va également envoyer à ses adhérent-e-s une notice d'information de quatre pages reprenant et décryptant l'ensemble des évolutions de la nouvelle convention. Afin de ne pas vous mettre en position délicate avec vos parents-employeurs, cette notice ne sera pas siglée CGT.



Attention, toutes les dispositions n'entrent pas en vigueur à la même date. Aussi, ce n'est qu'un an plus tard, au 1^{er} janvier 2023, que la prime de retraite sera effective. En effet, les partenaires sociaux ont acté la création d'un organisme qui collecte la cotisation employeur destinée à financer la prime de départ en retraite à partir du 1^{er} janvier 2022. Et ne pourra donc la reverser aux salarié-e-s éligibles qu'un an plus tard. De même, le principe d'une réduction du temps de travail des assmats à 40 heures hebdomadaires a été validé, mais doit encore être soumis à des décisions gouvernementales de relever le plafond du complément de libre choix du mode de garde.

Tour de France

Comme « *la signature n'est pas une fin en soi et n'arrête pas la revendication* », le comité de filière sera l'occasion de poursuivre le travail engagé et faire avancer les droits. En attendant, la CGT du Service à la personne consacre son mois de janvier à vous rencontrer dans vos régions pour vous informer et répondre à toutes vos questions. Comme l'indique Stéphane Fustec, à l'initiative de ce petit tour de France, « *La CGT négocie, signe et explique !* »

ENTRETIEN

Début décembre, le syndicat CGT des assmats de Loire-Atlantique organisait une réunion d'information sur la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale (CCN). Sylvie Chantreau (secrétaire générale), Régine Michinot (trésorière) et Delphine Mustière (secrétaire) expliquent les raisons d'un tel événement.



Sortir de la confusion

Pourquoi organiser une réunion sur la nouvelle CCN ?

C'est important d'informer nos collègues sur ce que cela va changer pour elles au 1^{er} janvier. C'est aussi un moyen pour nous de faire découvrir l'activité de notre syndicat aux assmats qui sont souvent isolées à domicile. Avec une quarantaine de participantes, nous sommes très contentes du succès de cette réunion. Nous nous sommes démenées pour communiquer, directement auprès de nos collègues et sur les réseaux sociaux, pour attirer des participantes et ce travail a payé. D'autant que Stéphane Fustec, l'un des négociateurs de cette CCN pour la CGT, a fait le déplacement afin de répondre à leurs questions.

Quel est le sens de ce succès ?

Cela signifie que nous parvenons à faire un peu bouger les choses et à mobiliser nos collègues, syndiquées ou non, autour d'un événement important. Le fait est que cette nouvelle CCN est un bouleversement de nature à intéresser les professionnelles. Jusqu'à présent, elles ne nous ont pas plus sollicitées que

d'habitude. Pas encore du moins. En revanche, nous nous attendons à ce qu'en janvier, il y ait une recrudescence de questions et de demandes d'explications. Pour l'instant, sur certains forums de discussion, des questions se font jour, mais les réponses apportées sont parfois imprécises. Mieux vaut s'adresser aux syndicats et à leur expertise pour pouvoir disposer des bonnes informations et être en capacité de répondre aux questions des parents-employeurs.

Y a-t-il des inquiétudes à propos de ces changements ?

Dans cette nouvelle CCN, il y a des avancées que les assmats saluent, mais sur la forme, cela produit aussi un peu d'inquiétude. La réforme des modes d'accueil, la nouvelle CCN et la crise sanitaire, conjuguées, génèrent beaucoup de confusion et de stress. D'autant que les assmats sont toujours les dernières informées, oubliées, livrées à elles-mêmes, sans soutien et consignes claires. La vaccination obligatoire, l'obligation d'inscription sur Monenfant.fr, le nombre d'enfants accueillis, les accueils prioritaires... tous ces éléments ont apporté des contraintes supplémentaires, plus difficiles à vivre que la

pénibilité du métier en tant que telle.

Comment les assmats le vivent-elles au quotidien ?

Une bonne partie d'entre elles jettent l'éponge, surtout les assmats ayant moins de dix ans d'agrément. Rien qu'à Saint-Herblain, deux cents assmats ont quitté le métier. Sur l'ensemble du département, nous étions 13 700 assmats, nous sommes désormais à peine plus de 12 000. Outre les contraintes que nous avons citées, cette déperdition est directement liée aux litiges que les assmats rencontrent dans leur relation avec la PMI qui exerce des pressions et des menaces, ordonne des passages en CCPD pour tout et n'importe quoi ou interprète les textes nationaux. Le covid a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Trop de stress, de tensions, d'incertitudes et de précarité, le métier n'est pas attractif même avec une CCN qui apporte des avancées indéniables. ■

Un temps pour s'informer

Le syndicat CGT des assmats de Loire-Atlantique a organisé une réunion d'information début décembre. Une quarantaine d'assmats, syndiquées et non syndiquées, sont venues chercher des éclaircissements sur leur nouvelle convention collective.

Le syndicat CGT des assmats de Loire-Atlantique a réussi un exploit. Celui de rassembler une quarantaine d'assmats, un samedi matin, pour une réunion d'information sur la nouvelle convention collective nationale (CCN). « D'ordinaire, si on arrive à mobiliser une petite dizaine d'assmats, c'est vraiment le bout du monde, sourit Delphine Mustière, secrétaire du syndicat. Aujourd'hui, on a une affluence exceptionnelle, mais avec cette nouvelle CCN qui entre en vigueur, il faut dire que l'ordre du jour est vraiment important ». Dans cette salle de Saint-Herblain, près de Nantes, l'assemblée est exclusivement féminine. À l'exception d'un conjoint venu prêter main-forte pour l'installation et de Stéphane Fustec, de la CGT du Service à la personne, invité à participer à la réunion pour revenir sur la négociation à laquelle il a pris part et esquisser la mise en œuvre des nouvelles dispositions.

Rassemblement

D'emblée, les membres du bureau se saisissent de l'occasion pour présenter le syndicat et son rôle « pour la reconnaissance du métier d'assmat, se rassembler est une force ». Une nécessité même. En effet, en Loire-Atlantique, la baisse du nombre de professionnelles en un an est considérable : plus de 1 500 ont quitté le métier. Comme elles tiennent à le préciser (lire entretien page précédente), les raisons de cette déperdition sont multiples. Réforme

des modes d'accueil, contraintes croissantes, manque de considération, bas salaires, précarité... Outre ces réalités, dans le département comme partout en France, la crise sanitaire a détourné bien des assmats de ce métier. Régine Michinot, trésorière du syndicat, estime que « la question de l'attractivité de notre profession se pose toujours et de façon encore plus cinglante avec le Covid ». Seule l'action syndicale est de nature à faire bouger les choses, d'abord pour rompre l'isolement des professionnelles, la première des difficultés, et les soutenir au quotidien. Dans l'assemblée, une assmat témoigne spontanément : « En cas de problème avec les parents ou la PMI, quand on est accompagnée par la CGT, en face étrangement, le regard change ! ». Acquiescements dans la salle. Chacune y va de son anecdote en aparté. Au-delà des difficultés ponctuelles à régler, s'organiser est le seul moyen de peser.

Des avancées

C'est bien l'action syndicale qui a permis de mener de façon constructive la négociation de la nouvelle CCN et de gagner des droits nouveaux pour les salarié-e-s. Stéphane Fustec prend la parole pour avancer des éléments du contexte et détailler l'actualité – copieuse – de la profession. Avant d'appréhender les changements qui interviennent au 1^{er} janvier, il fait un détour par les chantiers collectifs qui sont actés et lancés avec cette nouvelle CCN. « La médecine du travail tout d'abord, est vraiment une avancée car la sinistralité dans le secteur est trois fois plus importante que dans les autres secteurs d'activités. Cela représente un chantier colossal puisque le secteur doit construire son système propre pour 1,3 million de salarié-e-s. Il ne sera donc pas opérationnel avant trois ans, mais vraiment, quelle réussite de l'avoir enfin engagé ». Autres chantiers collectifs, la création d'une plateforme d'activités sociales et culturelles, celle d'un fonds de garantie des salaires pour éviter les impayés et la mise en œuvre d'une indemnité de départ volontaire à la retraite après dix ans d'ancienneté dans le secteur dont les droits seront ouverts au 1^{er} janvier 2022. Toujours au plan collectif, la négociation a permis la création d'un congé d'éducation ouvrière, un congé rémunéré permettant de suivre des formations syndicales ou de participer à un congrès. En termes de droits individuels et contractuels, Stéphane Fustec s'efforce de recenser les grandes lignes de cette CCN de 250 pages. La liste des avancées est longue et

comme il le souligne, « c'est une première étape que nous allons progressivement enrichir et faire évoluer, en faisant sauter les freins qui subsistent, notamment pour ce qui relève des finances publiques ». Ce que confirme Sylvie Chantreau, secrétaire générale du syndicat, estimant que « ces derniers temps, il faut bien le dire, les choses avancent et nous obtenons des acquis que nous n'aurions pas espéré obtenir il y a encore deux ans ».

Questions pratiques

À ce propos, les questions des participantes sont plutôt techniques : indemnité d'entretien, clauses du nouveau contrat de travail, façon de déclarer les repas fournis par les parents, indemnité de rupture, information aux parents... Cette réunion est aussi l'occasion de revenir sur le délaissement dont elles ont fait l'objet pendant le premier confinement. Le constat d'amertume est partagé. Revenant sur la CCN, Stéphane Fustec tente de rassurer : « Je partage vos frustrations, mais dans une négociation, il convient de trouver un équilibre et donc, de faire des concessions. C'est un très bon début et je rappelle qu'à terme, la CGT veut ramener les assmats dans le droit commun ». Comme il l'a déjà dit, la signature n'arrêtera ni la revendication, ni la négociation. ■



3 questions à...



Emmanuelle Chaboury, assmat à Saint-Herblain (Loire-Atlantique) depuis 2005 et membre de l'association des assmats de la Bernardière.

Qu'attendiez-vous de cette réunion d'information ?

J'ai entendu parler de cette réunion parce que, bien que non syndiquée, je suis de près l'actualité des syndicats et que je me renseigne sur ce qui se joue dans ma profession. Je suis donc venue pour recueillir davantage d'informations sur la convention. J'avais besoin d'éclaircir certains points assez techniques, car en ce qui me concerne, l'a peu près est déstabilisant. Je considère que la loi, c'est la loi et que pour ne pas avoir de difficultés avec les employeurs, il faut que tout soit écrit et très clair.

Avez-vous des craintes pour le 1^{er} janvier ?

Concernant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, je n'ai pas

de crainte relative à ma situation personnelle. Pour certaines de mes collègues en revanche, ça risque d'être un peu plus compliqué. En effet, les questions que j'ai pu poser à cette réunion émanaient d'échanges lors desquels elles m'avaient fait part de leurs incompréhensions. Cela portait notamment sur ce qu'elles devaient faire ou ne pas faire, sur la rédaction d'un avenant au contrat pour y intégrer des clauses plus favorables ou sur une recontractualisation de la relation de travail.

Les parents-employeurs sont-ils bien informés ?

Ils sont au courant de l'entrée en vigueur de la convention et mes collègues, comme moi, nous en parlons avec eux. Globalement, il n'y a que quelques inquiétudes sur des points précis. Selon moi, la Fepem devrait se manifester et communiquer davantage auprès des parents-employeurs. Certains ignorent l'existence de la Fepem. Or je pense que c'est important qu'ils sachent qu'en tant qu'employeurs, ils ont des droits, mais aussi des devoirs envers nous. ●

Privées de tout

Les négociations de branche se sont engagées le 15 novembre dernier avec, à l'ordre du jour, la délicate question des salaires. Le patronat des entreprises privées de services à la personne a émis des propositions indignes, voire scandaleuses.

Il y a quelques mois, le patronat du secteur lucratif se répandait dans les médias. Face aux besoins croissants, au turn over et aux difficultés de recrutement que les entreprises de services à la personne rencontrent, leurs représentants se prononçaient en effet pour des augmentations de salaire. Mais après deux séances de négociation, ceux-ci freinent toujours des quatre fers. Pourtant, le contexte leur est plutôt favorable. En effet, le principe d'un tarif plancher de 22 euros par heure d'intervention est entériné. Jusqu'à présent, chaque département fixait son tarif et de fortes disparités entre départements existaient. Il convient d'avoir à l'esprit que le patronat et deux organisations syndicales (CFDT, FO) réclamaient ensemble un tarif plancher de 25 euros. Ils en ont obtenu un peu moins, mais sur le volet de l'augmentation des salaires, le tarif plancher n'aura quasiment aucune incidence et ce, malgré les promesses.

Un coup d'épée dans l'eau

Voilà qui (re)pose la question de la conditionnalité des aides publiques. Alors que le secteur bénéficie une nouvelle fois d'importants soutiens financiers de la part de l'État, de l'ordre de 216 millions d'euros, rien ne leur est demandé en contrepartie et les salarié-e-s ne verront pas la couleur d'une augmentation de leurs salaires. La redistribution attendra. C'est du moins ce qui ressort de cette phase de la négociation. Côté patronat, le Medef et la CGPME proposent un écart de 5 cts entre chaque échelon, ce qui, entre le premier et le dernier échelon de la grille, suppose un écart de 0,22 cts. Le niveau 1 resterait au niveau du SMIC. Pour la CGT du service à la personne,



Stéphane Fustec décrypte : « Une grille qui démarre au SMIC est obsolète dès le 1^{er} janvier 2022, car elle n'est pas étendue et qu'à cette date, le SMIC bénéficie d'un coup de pouce. Il serait quand même légitime d'indexer les salaires conventionnels sur le SMIC. Cette proposition est vraiment un coup d'épée dans l'eau. Et même pire ». Comme 49 autres branches professionnelles en effet, celle de l'emploi à domicile a toujours des minimas sous le SMIC. Quant à l'indemnité kilométrique, même générosité, le patronat propose de la faire passer de 0,22 cts à 0,30 cts (lire aussi page 7). « Les entreprises du secteur lucratif ne parviennent plus à recruter des intervenants, reprend Stéphane Fustec. Et pour cause, c'est un secteur économique qui ne paie pas ses salarié-e-s et qui ne respecte pas les règles sociales et fiscales ». L'une des conséquences directes, c'est le dumping social qui s'installe peu à peu entre le secteur associatif, l'emploi direct et les entreprises privées. Alors un nouveau rendez-vous de la commission paritaire de branche est fixé début janvier. Mais pour la CGT, « Il n'y a rien à en attendre ». ♦

Indemnité inflation

Ce qui prime

Entre décembre et février, les assmats et salarié-e-s du particulier-employeur peuvent percevoir une prime inflation de 100 euros. Rappel des conditions requises et des modalités de versement.

Qu'est-ce que la prime inflation ?

Pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et du carburant, le Premier ministre a annoncé la mise en place d'une aide financière ponctuelle. Il s'agit de l'indemnité – ou prime – inflation, d'un montant de 100 euros, défiscalisée et sans charges, versée individuellement sous condition de ressources. Les salarié-e-s du particulier-employeur et les assmats y sont éligibles, au même titre que 38 millions de Français.

Pourquoi son montant est-il fixé à 100 euros ?

La reprise économique génère une inflation dont les effets sur le pouvoir d'achat nécessitent une compensation par l'État. Cette compensation a été fixée à 100 euros selon un calcul censé correspondre à l'impact moyen de la hausse du carburant par rapport à la moyenne 2018-2019 et limiter les effets sur le pouvoir d'achat de la hausse des prix. Clairement, ces 100 euros sont perçus comme une aumône loin de pouvoir régler les problèmes de pouvoir d'achat.

Quelles sont les conditions requises pour en bénéficier ?

Pour être éligible à la prime inflation, vous devez remplir deux conditions. D'une part, il faut avoir exercé une activité au mois d'octobre 2021, ce qui implique que vos particuliers-employeurs ont bien régularisé vos heures travaillées ce mois-là. D'autre part, il faut avoir perçu une rémunération moyenne inférieure à 2 000 euros net par mois, minorée de 10 % pour les congés payés, tous employeurs confondus et sur une période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 1^{er} octobre 2021.

Y a-t-il des démarches à effectuer ?

Aucune, si vous êtes inscrites sur Pajemploi + ou Cesu +. En revanche, si vous ne l'êtes pas, enregistrez votre RIB sur votre compte en ligne Cesu ou Pajemploi dans la rubrique « coordonnées bancaires » de votre

tableau de bord. Attention, cette action n'entraîne pas l'activation automatique du service. Pour ce faire, il faut que vous donniez votre accord

à vos employeurs et que vous complétiez et signiez ensemble l'attestation d'adhésion. Ce n'est que lors de votre première connexion que vous pourrez enregistrer vos coordonnées bancaires.

« La prime inflation est censée limiter les effets de la hausse des prix »

Quelles dépenses peut-on régler avec cette prime ?

Son utilisation n'est absolument pas limitée ou contrainte à certains postes de dépenses. Contrairement au chèque-énergie (avec lequel elle peut se combiner dans certains cas), la prime inflation n'est pas destinée à régler des factures définies. Vous pouvez l'utiliser selon vos besoins pour des dépenses du quotidien telles que vos courses alimentaires ou vestimentaires, mais aussi pour vous acquitter d'une partie de votre loyer, de vos factures d'énergie, de téléphonie, d'essence... ■



Parce que votre travail le vaut bien

La CGT mène une vaste consultation auprès des salarié-e-s du soin et du lien, dont les assmats et les aides à domicile. Intitulée Mon travail le vaut bien*, cette enquête va nourrir la bataille pour la reconnaissance et la revalorisation de vos métiers.



Féminisées, pas reconnues, mal payées, précaires... Quatorze professions occupées à 90 % par des femmes sont invitées à prendre la parole à l'occasion d'une grande consultation en ligne, lancée par la CGT. Intitulée Mon travail le vaut bien*, cette enquête a été lancée fin octobre autour d'une équipe de recherche animée par Rachel Silvera, maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre, codirectrice du réseau MAGE et membre du collectif confédéral Femmes mixité. Elle s'inscrit dans le cadre de la campagne CGT « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres et revaloriser les métiers féminisés », qui implique de nombreuses fédérations. « Toutes ces professions ont en commun de s'occuper de nos vies. De la petite enfance jusqu'à la perte d'autonomie, elles couvrent tous

les besoins vitaux », souligne Rachel Silvera. Elles travaillent pour le bien commun, assurant la continuité de missions indispensables à la société. Un véritable paradoxe eu égard à la situation qui est faite à ces femmes, pas reconnues autant que sous-payées.

Ça craque de partout !

Le 13 avril 2020, durant le premier confinement, Emmanuel Macron faisait référence à la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et rappelait que « les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune », faisant naître l'espoir d'une prochaine reconnaissance. Depuis, rien. Un Ségur de la Santé qui fut une non-réponse. Des aides à domicile toujours mobilisées sur les mêmes questions. « Ça craque de partout », s'inquiète Rachel Silvera. C'est d'ailleurs avec la crise du covid

et quelques jours après l'allocution du président de la République qu'elle a, avec Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences GRH IUT de Paris et membre du réseau de recherche MAGE, mobilisé des chercheur-es et acteurs-trices du monde social sur la nécessaire revalorisation des métiers à prédominance féminine autour d'une tribune parue dans le journal *Le Monde*. Même si cette consultation est très liée au covid, les questions posées renvoient à des problèmes antérieurs. Comme le relève Rachel Silvera, « la crise sanitaire a agi comme un révélateur et mis en exergue des inégalités croissantes ». Autant qu'enkystées. Alors pourquoi faire parler ces professionnelles de leur travail ? Il s'agit de connaître précisément le contenu du travail réalisé, le niveau de diplôme et d'expérience, d'évaluer le temps nécessaire pour être opérationnelle dans le métier, de cerner le degré d'autonomie et de responsabilité, mais aussi les contraintes en termes de temps de travail et de pénibilité, le niveau de rémunération et pour finir, les propositions des professionnelles pour revaloriser leur métier.

Nourrir la bataille

Un mois après le lancement de la consultation, 3 000 questionnaires complets ont été remplis. Majoritairement, les répondantes ont plus de 40 ans et un minimum de dix ans d'ancienneté dans leur profession.

S'il est trop tôt pour faire un bilan, quelques éléments interpellent déjà. Par exemple, si les répondantes affichent une fierté vis-à-vis de leur travail, Rachel Silvera relève que les professionnelles ne recommanderaient pas leur métier du fait du manque de considération. La plupart estiment n'avoir pas les moyens de bien faire leur travail et déplorent une dégradation de leur santé en lien avec leur travail, qui ne leur permettra pas de le poursuivre jusqu'à la retraite. Voilà qui interpelle sur les difficultés d'exercice de ces métiers autant que sur les enjeux liés à la retraite, sur fond de réforme de notre système de retraite. Rachel Silvera analyse : « Ces premiers éléments de réponse viennent conforter ce que l'on pensait. Les professionnelles

ayant répondu n'ont pas des exigences monstrueuses, mais veulent bénéficier d'un salaire à leur juste valeur, revendiquent des contreparties à la pénibilité de leurs emplois, des créations de postes et des possibilités de déroulement de carrière ».

Première étape

En parallèle de la consultation, une enquête quantitative est menée par une équipe de chercheur-es, centrée sur une évaluation économique de ces métiers. Dans un même mouvement, des enquêtes qualitatives vont se poursuivre tout au long de l'année 2022. Car la consultation n'est qu'une première étape. Ce travail, est en effet destiné à étayer l'exigence d'une revalorisation

et à apporter des arguments solides pour la porter. Sophie Binet, secrétaire de la CGT, en charge de l'égalité femmes-hommes, estime que « donner la parole à ces salarié-e-s est essentiel puisqu'il s'agit d'alimenter la bataille pour gagner la reconnaissance de ces métiers, leur rémunération à leur juste valeur et l'égalité salariale ». Et dans le même temps, nourrir la grande grève féministe du 8 mars prochain qui sera, une nouvelle fois, l'occasion d'exiger la juste rémunération du travail de ces femmes. Avis à toutes celles qui, syndiquées ou non, n'ont pas encore pris le temps de participer à la consultation. Elle est en ligne jusqu'à la fin janvier. ■

* <https://montravaillevautbien.fr>



Diffusez et répondez à la consultation en ligne

[MonTravailLeVautBien.fr](https://montravaillevautbien.fr)



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 :

