

sapInfos



Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 29 · Mars/avril 2022

**SPÉCIAL
8 MARS**



SALAIRES,
CONDITIONS
DE TRAVAIL...

**L'ÉGALITÉ,
C'EST
MAINTENANT !**

Dans la boîte

Un nombre record
de démissions

Pratique

Handicap, nouvelles
mesures

Mobilisation

Les prix augmentent
pas les salaires

EMPLOIS DE LA FAMILLE

RETRAITE PRÉVOYANCE PRÉVENTION SANTÉ ACTION SOCIALE

L'appli IRCCEM, tous les services de votre compte IRCCEM 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 IRCCEM par e-mail : Newsletter et MAG'IRCCEM

Téléchargez l'appli IRCCEM



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 La grande démission

Dossier

8 8 mars : journée de lutte pour les droits des femmes



Action

12 Mise en place du comité de filières

En pratique

13 Handicap, nouvelles mesures 2022

Un œil sur...

14 Mobilisation sur les salaires du 27 janvier

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



Nathalie Ghaffar

Secrétaire générale du syndicat CGT du service à la personne de Paris

Un 8 mars de luttes

Jamais la Journée mondiale de lutte pour les droits des femmes n'aura été autant d'actualité. Elles sont les premières victimes de la crise sanitaire, les premières victimes de la précarité et des violences sexistes et sexuelles. Pas une seule semaine ne se passe sans un féminicide. On est bien loin des engagements du président Macron sur l'égalité femmes hommes, grande cause de son quinquennat.

En 2022, les femmes gagnent toujours un quart de moins que les hommes ! Une situation inacceptable contre laquelle la CGT se mobilise. Avec sa campagne « revaloriser les métiers du soin et du lien », notre organisation fait la démonstration de la haute utilité de ces métiers tout en soulignant leur insupportable invisibilité. Il faut immédiatement investir dans ces métiers du lien dont bon nombre de salarié-e-s travaillent au sein du secteur de l'emploi à domicile.

C'est ce que nous avons rappelé devant le Conseil économique, social et environnemental, le 9 février dernier, dans le cadre de sa saisine par le Premier ministre pour obtenir un avis sur le service public de la petite enfance. Le scandale qui secoue les Ehpad doit aussi nous conduire à dénoncer les pratiques du secteur lucratif de l'aide à domicile.

Le 8 mars sera le prochain temps fort de notre campagne. En effet, tandis que les luttes professionnelles se multiplient dans les métiers féminisés, la CGT appelle aux côtés d'une large coalition de syndicats et d'associations féministes à une mobilisation exceptionnelle. Alors engagé-e-s plus que jamais, mobilisons-nous pour que le 8 mars se prolonge toute l'année !

À CHAUD ! À CHA

Victoire !

Même si on le savait déjà, c'est désormais officiel. La CGT est la première organisation représentative dans le secteur des salarié-e-s du particulier-employeur et de l'emploi à domicile avec 25,40 % des suffrages exprimés lors du scrutin qui a eu lieu entre le 22 mars et le 6 avril 2021. Cette représentativité donne la possibilité à la CGT de signer ou s'opposer à tout accord de branche. Une belle victoire et une marque de confiance des salarié-e-s. ●

Enfance au Sénat

Au mois de décembre, une journée de travail sur l'accueil de la petite enfance s'est tenue au Sénat. Elle a réuni des acteurs-trices de la petite enfance, professionnel-le-s, parents, associations, entreprises, collectivités, institutions afin de trouver des solutions pour garantir le développement harmonieux des enfants. Plusieurs tables rondes ont été dédiées à l'avenir des professionnel-le-s, leur montée en compétences et le renforcement de l'attractivité du secteur. Stéphane Fustec, pour la CGT, y a participé. ■

Elles quittent le métier

C'est la plus forte baisse depuis 2014. D'après le rapport annuel de l'Observatoire national de la petite enfance de la Cnaf, les assmats continuent de quitter la profession à un rythme très soutenu (lire aussi chiffres page 6). La baisse a commencé en 2013-2014 et n'a jamais cessé. Elle a même atteint un plafond inédit entre 2018 et 2019 où l'on constate le départ de 19 500 professionnelles, soit une diminution de 4,9 % de leur effectif global. C'est considérable. Le nombre de délivrances d'agrèments en atteste avec 89 000 agrèments en moins de 2012 à 2019. Le nombre d'assmats en exercice baisse aussi, passant de 326 800 en 2013 à 271 400 en 2019. Entre 2018 et 2019, le nombre de places offertes par les assmats chute de 14 700. Ce que le rapport omet de dire, ce sont les raisons qui motivent ces désistements. Conditions de travail ? Bas salaires ? Manque de reconnaissance ? ♦

+ 2,5%

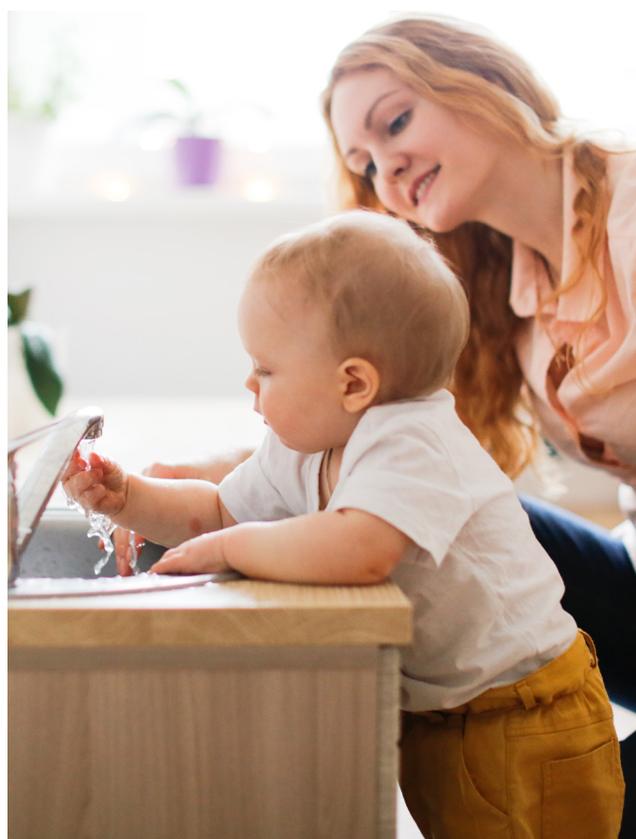
Sur un an, la masse salariale nette de l'emploi à domicile a progressé de 2,5 % avec un volume horaire stable. Par rapport au quatrième trimestre 2019, le dernier point de référence avant la crise, elle progresse même de 5,3 %, portée par la hausse de 4,2 % du taux de salaire horaire et par celle, plus limitée, du nombre d'heure déclarée (+1,1 %). ●

Sources : Aladom, Urssaf.

Forfait urgence

Lancée au début de l'année 2021, la pétition contre le forfait urgence a déjà recueilli plus de 12 000 signatures. Elle est toujours d'actualité puisqu'à nouveau, certains avancent l'idée selon laquelle les assuré-e-s devraient payer de leur poche tout passage dans un service d'urgence. Pour la CGT, « *c'est inacceptable, les assuré-e-s ne peuvent être rendus responsables du manque de médecins de ville ou de recours possible à des soins de proximité qui les obligent à se rendre aux urgences* ».

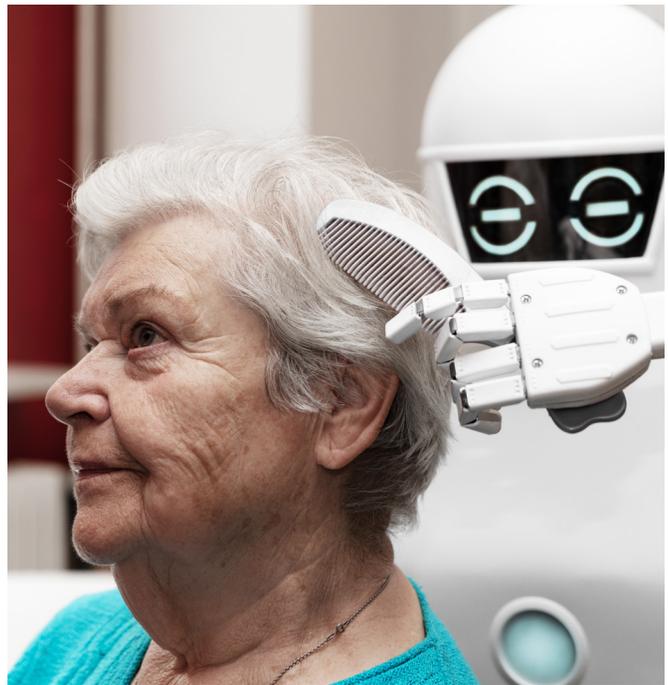
Pétition en ligne sur : www.cgt.fr ■



CHAUD ! À CHAUD ! À C

Le protocole les fait craquer

Les assmats en grève ? C'est rarissime. Elles se sont greffées à la journée de grève et de mobilisation des enseignant-e-s, le 13 janvier et se sont montrées dans de nombreux cortèges partout en France, à l'appel de plusieurs organisations syndicales. L'objet de leur colère, c'est le dernier protocole sanitaire, qualifié d'incompatible avec l'exercice de leur métier. Leurs représentants, reçus par le secrétaire d'État Adrien Taquet, ont obtenu l'indemnisation journalière pour l'assmat dont un membre du foyer est testé positif. Le protocole sanitaire a ensuite été amendé pour permettre l'indemnisation des professionnelles travaillant en Mam lorsque celle-ci devait fermer quand survenait un troisième cas positif au covid. Pour Stéphane Fustec, de la CGT du Service à la personne, « grâce à notre action, nous avons réussi à faire modifier le dispositif. C'est une belle victoire ». ♦



Et ailleurs ?

CLARA, POUR VOUS SERVIR

Voulez-vous d'une aide-soignante connectée ? Ce ne sera bientôt plus de la science-fiction. Le CES (Consumer electronic show) de Las Vegas a mis à l'honneur la start-up française UTech qui y a représenté les Hauts-de-France. Son innovation ? Clara, une aide-soignante virtuelle, dédiée à la prise en charge des personnes âgées et fonctionnant selon un système de téléassistance doté de la reconnaissance vocale et capable d'analyser le comportement. Les innovations technologiques d'UTech sont toutes spécialisées dans les services à la personne. Son fondateur explique vouloir construire des « équipes autonomes d'aides à domicile autour des personnes fragilisées avec la volonté de proposer une prise en charge globale sur toutes les problématiques ». Des équipes sans êtres humains, précisons-le « pour assurer le maintien à domicile le plus longtemps possible » et « sécuriser les moments au cours desquels la personne est seule, sans proches ou professionnel-le-s ». Les professionnel-le-s apprécieront certainement de se voir remplacer, une partie du temps, par Clara. •

CHAUD ! À CHAUD !

Les inégalités explosent

Le rapport de l'organisation Oxfam pour l'année 2022 fait état d'une explosion historique des inégalités. Depuis le début de la crise sanitaire, la fortune des milliardaires français a augmenté de 86 %. Les cinq premières fortunes du pays ont à elles seules gagné 173 milliards d'euros et possèdent désormais autant que les 40 % des Français les plus précaires. Le porte-parole d'Oxfam l'explique « *principalement en raison de l'argent public versé sans conditions par les gouvernements et les banques centrales dont ils ont pu profiter grâce à une montée en flèche des cours des actions* ».

Dans le même temps, la crise a aggravé la pauvreté et ce sont aujourd'hui 7 millions de personnes qui dépendent de l'aide alimentaire, soit 10 % de la population française. Sous la présidence d'Emmanuel Macron, les 1 % les plus riches ont vu leur niveau de vie augmenter de 2,8 % en moyenne quand 5 % des ménages les plus modestes ont perdu jusqu'à 0,5 % de leur pouvoir d'achat. ♦

Travail non déclaré

Une enquête se penche sur la question du travail non déclaré dans l'emploi à domicile. Elle a été réalisée par Ipsos en 2021, à la demande du Haut Conseil de financement de la protection sociale, de la Fepem et de l'Accoss. L'enquête révèle que seuls 5 % des particuliers-employeurs ne déclarent pas du tout leurs salarié-e-s. Toutefois, un tiers a déjà pratiqué la sous-déclaration et un employeur sur cinq le ferait souvent ou parfois, surtout pour des activités de garde d'enfants en périscolaire et d'aide aux devoirs compte tenu, selon eux, du faible nombre d'heures effectuées. Les jeunes, étudiants, les hommes, les moins de 35 ans, les cadres et professions intermédiaires sont surreprésentés parmi les intervenants à domicile concernés par le travail non dissimulé, occasionnel ou en complément d'activité. Pour 91 % des salarié-e-s interrogé-e-s, le fait d'être déclaré ouvre des droits sociaux, mais la moitié considère que ça n'ouvre qu'à une partie des droits sociaux. Selon la Fepem, cela doit inciter les pouvoirs publics à mieux faire connaître ces droits et à faire évoluer les pratiques. ●



La garde d'enfants en baisse

Selon le rapport 2021 de l'Observatoire de la petite enfance, publié par la Caf, les assmats et les gardes d'enfants à domicile ont subi une chute d'activité historique à cause de la crise sanitaire. Chiffres de l'année 2020 par rapport à 2019.

- Les assmats ont travaillé 8,4 % d'heures en moins.
- 3 régions expliquent à elles seules 40 % de cette baisse du volume horaire : l'Île-de-France (15 %), Rhône-Alpes (14 %), Pays de Loire (11 %)
- Les gardes d'enfants à domicile ont travaillé 16,5 % d'heures en moins
- Le nombre de foyers allocataires bénéficiaires du CMG a également chuté
 - Les bénéficiaires recourant aux assmats ont été 21,8 % en moins
 - Les bénéficiaires recourant aux gardes d'enfants ont été 49,7 % en moins
 - Les bénéficiaires recourant aux structures éligibles au CMG (les micro-crèches privées notamment) ont chuté de 81,1 %

Tous modes confondus, l'activité de garde d'enfants n'a jamais retrouvé les chiffres d'avant-crise malgré une reprise à partir du mois de juin. ■

DANS LA BOÎTE

ON SE LÈVE, ON SE CASSE!

Né aux États-Unis, le phénomène gagne la France. Le « big quit », littéralement « la grande démission », conduit à un niveau élevé de démissions de CDI.

Pourquoi tant de démissions ? La Direction de l'animation de la recherche des études et de la statistique s'est penchée sur la question. Elle note que cette tendance « provient notamment des démissions, en particulier de salarié-e-s placé-e-s les mois précédents en activité partielle ». Toutefois, en grattant plus,

plusieurs causes à ces démissions apparaissent. En premier lieu, la France confinée s'est beaucoup questionnée sur le sens du travail. La crise a été vécue comme « un catalyseur qui a accéléré un phénomène plus profond », selon Vincent Meyer, co-auteur d'un article sur le sujet. Depuis des années en effet, la valeur travail, son sens, sont interrogés par les salarié-e-s. Les entreprises ont tout fait pour remettre en cause la notion de carrière, fragiliser les acquis et affaiblir le sens du travail avec des techniques de management toujours plus agressives. Dans le même temps, le marché du travail s'est retourné et devenu plus favorable aux candidat-e-s. Pourtant, les difficultés

de recrutement sont de plus en plus importantes.

La question de l'attractivité de certains secteurs d'activité est posée. Les conditions de travail difficiles et les bas salaires en dissuadent plus d'un-e de candidater, mais aussi de rester. Les entreprises de services à la personne n'échappent pas au phénomène et ne parviennent plus à recruter. Comme dans l'hôtellerie-restauration où 237 000 emplois ont été perdus en un an, le secteur lucratif de services à la personne a vécu de nombreux départs, plus difficiles à quantifier compte-tenu d'un turn-over structurel. ■

Des démissions au plus haut



DÉMISSIONS DE CDI EN FRANCE

(par rapport aux valeurs observées deux ans auparavant)



DÉMISSIONS DE CDD

(par rapport aux valeurs observées deux ans auparavant)

JUN 2021 **+25,8 %**



DÉMISSIONS AUX ÉTATS-UNIS
4,3 MILLIONS

en août 2021
20 MILLIONS en 6 mois

POURCENTAGE DE SALARIÉ-E-S QUI DÉMISSIONNENT

Allemagne



6 %

Angleterre



4,7 %

Hollande



2,9 %

France



2,3 %

Belgique



1,9 %



EN FRANCE

300 000

EMPLOIS À POURVOIR

6 métiers sur 10 sont en tension de recrutement

Source : Dares

Plus de bla-bla, des actes !

À l'occasion de la Journée de lutte pour les droits des femmes, la CGT appelle à une mobilisation pour l'égalité professionnelle. En ce 8 mars 2022, l'accent est mis sur les salariées des secteurs féminisés et dévalorisés.

« **L**e 8 mars n'est pas la Saint-Valentin ou la Fête des mères, c'est la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes ». La CGT le rappelle chaque année. Et qui dit lutte dit appel à la mobilisation et revendications. Le collectif CGT Femmes mixité appelle à une grande grève féministe pour l'égalité professionnelle ce 8 mars, dans le cadre d'un large collectif de syndicats et d'organisations. Objectif : faire de ce 8 mars une date de convergence des luttes de tous les secteurs féminisés et les secteurs du soin et du lien.

Tirer des leçons

La campagne CGT pour la revalorisation de ces métiers entend tirer les leçons de la crise sanitaire et pointer un double enjeu pour l'égalité femmes-hommes. D'une part, le collectif l'explique, « tout recul dans la prise en

charge des personnes dépendantes a un impact négatif d'abord sur les femmes qui exercent la majeure partie des tâches domestiques ». Socialiser les tâches ménagères permettrait de faire basculer un travail aujourd'hui informel vers le salariat, « c'est donc un levier pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois à temps plein et d'avoir un déroulement de carrière ». D'autre part, on sait la précarité, les temps partiels et la faible rémunération de ces métiers féminisés. Toujours selon le collectif, c'est l'un des principaux facteurs expliquant les 28,5 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes : « Investir dans ces secteurs, reconnaître les qualifications et créer des emplois stables permet de revaloriser les métiers à prédominance féminine ».

Métiers de femmes

La crise sanitaire a mis en évidence un profond décalage entre l'utilité sociale des métiers féminisés et leur rémunération. Premières lignes, premières de corvée, invisibles, quels que soient les termes choisis, ce sont bien des femmes qui ont maintenu le lien social pendant les confinements. Aides à domicile, aides ménagères, assmats, caissières, soignantes, agentes d'entretien, enseignantes... ont alors été applaudies. Pour la CGT, elles ont « en commun leur féminisation et leur dévalorisation », des caractéristiques liées aux stéréotypes sexistes. Ces métiers seraient féminins car ils découleraient de qualités « naturelles » des femmes et prolongeraient leur fonction maternelle et domestique ! Aussi, les diplômés des métiers de services ne sont-ils pas valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels, leur technicité est niée, les responsabilités sont moins reconnues et la pénibilité est passée sous silence. La précarité est la norme et ces emplois ne permettent pas de déroulement de carrière, les niveaux de rémunération démarrent au SMIC, voire en dessous, et n'évoluent pas.

Pour en finir avec ces injustices, la CGT porte plusieurs revendications fortes qu'elle ne manquera pas de rappeler le 8 mars. Il faut « exiger d'appliquer la loi sur l'égalité salariale, car depuis 1972, elle prévoit un salaire égal pour un travail égal, mais aussi de valeur égale », ainsi que celle sur les négociations de classifications. Pour faire reculer la précarité et les temps partiels, revaloriser les emplois et carrières, la CGT mène une campagne revendicative très concrète*. ♦

*www.egalite-professionnelle.cgt.fr.



ENTRETIEN

Très impliquée auprès des salariées des métiers du soin et du domicile, engagée dans de nombreux combats féministes, Laurence Rossignol* revient sur la nécessaire reconnaissance des premières lignes et ce que ces métiers disent de la condition des femmes.



* Laurence Rossignol est sénatrice PS de l'Oise, vice-présidente du Sénat, ex-secrétaire d'État chargée de la Famille et des Personnes âgées (2014), ex-ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes (2016)

** assembleedesfemmes.org

Retrouvez cet entretien en intégralité sur notre blog : sap-cgt.social

Au cœur de la condition féminine

Qu'est-ce qui motive votre implication auprès des métiers de première ligne ?

C'est peut-être ma clé d'entrée féministe. Il s'agit de métiers très majoritairement féminins qui sont venus prendre une place déterminante dans nos vies avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail salarié. Historiquement, les femmes ont toujours eu la charge des « improductifs », enfants, malades et personnes âgées, ceux qu'on appelle aujourd'hui les non-autonomes relevant du soin ou « care ». Et donc, avec ces métiers, on est vraiment au cœur de la question de la condition des femmes.

Comment expliquer le manque de reconnaissance de ces salariées ?

Il est emblématique du rapport de nos sociétés avec le travail des femmes dans ces domaines qui sont considérés comme étant, a priori, bénévoles. Les femmes l'ont fait pendant des générations de manière bénévole et quand d'autres femmes sont venues les suppléer, on a considéré qu'elles avaient une sorte d'inclinaison naturelle à prendre en charge ces tâches-là. Voilà qui justifie à mon sens le désintéret

pour la professionnalisation de ces métiers et l'indifférence à leur niveau de rémunération. De plus, ce sont des métiers du domicile, donc des activités dans lesquelles la question de la sphère privée, non socialisée, demeure fondamentale.

N'est-ce pas justement le problème ?

J'ai un rapport sociologique au travail. Pour moi, le travail émancipe les femmes, il est une condition d'autonomie, pas simplement parce qu'il leur procure une rémunération et une indépendance économique, mais aussi parce qu'il procure une socialisation et la participation à un groupe et à une conscience collective qui est celle que partagent des salarié-e-s qui font le même travail au même endroit. Ce qui fait la spécificité de ces métiers et qui fait que j'ai beaucoup d'intérêt et d'empathie, c'est qu'ils n'ont pas cette fonction-là puisqu'ils ne se traduisent pas par un lieu de travail collectif.

Au début de la crise sanitaire, vous redoutiez que les femmes ne soient les premières victimes du confinement...

Mon association, L'Assemblée des femmes**, a sorti son premier communiqué juste après l'annonce du premier

confinement pour appeler à la vigilance, notamment sur les premières lignes, puisqu'il n'y avait pas de télétravail pour toute une série de métiers féminins. Certes, on s'est facialement intéressé aux premières de cordée, mais plus les métiers étaient utiles pendant la crise sanitaire, moins ils étaient payés. On a constaté un décrochage absolu entre l'utilité sociale d'un métier et sa rémunération. La prise de conscience et surtout les décisions sur les rémunérations dans ces branches ont été tardives et insuffisantes en termes de champ d'application et de montant.

Que représente le 8 mars pour vous ?

J'y suis très attachée parce qu'au moins, une fois par an, on va observer et faire savoir la condition des femmes. En fait, à l'image du 25 novembre devenu la journée des violences faites aux femmes, le 8 mars est la journée de la question sociale où l'on doit parler des inégalités professionnelles et des violences économiques dans lesquelles j'inclus les pensions alimentaires, les inégalités de patrimoine, les inégalités salariales... Pour moi, le 8 mars, c'est la journée de la condition sociale des femmes. ■

Motivées, motivées

Pourquoi les femmes s'engagent-elles auprès des personnes âgées ? SAP Infos a rencontré Diomande, Christiane et Sonia, en formation au titre professionnel d'aide à domicile. Trois parcours différents mais une même volonté de changer la façon de percevoir et d'exercer leur futur métier.

La crise sanitaire a achevé de les convaincre. Christiane, 50 ans, assistait des infirmières à domicile ce qui a nourri son envie. Diomande, 37 ans, était agente d'accueil, puis vacataire dans des cliniques privées. Sonia, 42 ans, était téléconseillère et a engagé une reconversion professionnelle. Toutes trois veulent travailler auprès des personnes âgées. Elles postulent que personne ne peut se satisfaire de la façon dont sont traitées les personnes âgées dans notre société et que si l'on veut que les choses changent, il faut se retrousser les manches. Pour Christiane, cet engagement repose sur l'amour du métier et sur la volonté d'aider les personnes en perte d'autonomie : « *Nous serons toutes âgées un jour et nous voudrions toutes être aidées de la sorte* ».

Elles suivent leur formation dans un centre de l'agglomération de Cergy-Pontoise. L'offre de formation explose à mesure que les besoins augmentent. Dans ce secteur en tension, Sonia estime que « *très clairement, Pôle emploi oriente certains profils de demandeuses d'emploi vers ce type de formations* ». Des profils exclusivement féminins, « *précaires et à 80 % des femmes racisées* », précise-t-elle. Diomande s'est ainsi vue pousser vers cette formation par Pôle emploi, alors qu'elle voulait devenir aide-soignante, au motif qu'elle n'avait pas le niveau et qu'ainsi, elle entrerait plus rapidement en activité. « *Ça m'a fait un peu peur d'intégrer ce secteur d'activité, mais je laisse ça de côté,*

j'avance quand même en pensant davantage aux personnes âgées. Sachant ce que j'ai vécu, je pense pouvoir leur apporter le réconfort que je n'ai pas eu », se réjouit-elle.

Distanciel... sans ordinateur !

Elles ont conscience que le fait d'être une femme les conditionnerait « naturellement » aux métiers du soin, selon les stéréotypes bien ancrés. De fait, cette formation n'est proposée qu'à des femmes et en Île-de-France, qu'à certains profils de femmes très précaires, souvent mères isolées. Or l'entrée en formation engendre des frais de garde d'enfants, de fournitures, de tenues professionnelles, de repas et de déplacements.

D'autant que le Conseil régional met la pression : la moindre absence ou le moindre retard est décompté de l'indemnisation. Rien n'est fait pour faciliter leur réussite. Pour Christiane, « *L'envie est là, mais c'est difficile et personne ne nous informe des dispositifs prévus pour soutenir notre effort de formation qui nécessite des moyens, du temps et de la liberté d'esprit* ». Elles racontent que dans leur groupe, certaines ne mangent pas et se saignent pour se payer une tenue professionnelle : « *Une femme vit avec cinq membres de sa famille dans 22 m² et pour réviser et préparer ses évaluations, elle fait des tours en bus, car chez elle, impossible d'avoir le calme nécessaire* ». Sonia estime que dès la formation, il existe un manque de considération liée à la non-prise en compte de la diversité des situations personnelles, familiales et financières de chacune. Trop de théorie, pas assez de temps pour l'assimiler, pas assez de pratique. Même si les formatrices sont dans un bon état d'esprit, elles sont contraintes de densifier. Que dire de la responsabilité du Conseil régional qui impose un tiers de la formation en distanciel alors que plus de la moitié des participantes n'a pas d'ordinateur ou pas de connexion ? « *Nous vivons ça comme une marque d'irrespect, résume Sonia, et on est à la croisée du racisme structurel et du sexisme* ».

Pas à n'importe quel prix

À ce stade de la formation, elles ont réalisé un stage de trois semaines en Ehpad, dans le privé non lucratif. Elles en dressent un bilan amer et dénoncent notamment la maltraitance institutionnalisée : « *Une partie du personnel ne voit même plus ces personnes-là comme des êtres humains. Certes, il y a un manque de personnel, mais c'est la question de la place et de la vision des personnes âgées dans notre société qui est surtout questionnée* ». Selon elles, « *l'humain est important, il faut laisser le temps aux aîné-e-s de parler, de choisir et leur accorder de l'amour* ». Le vrai enjeu est de s'interroger sur

la façon dont on sort ce secteur-là de la course au profit. Toutes les trois sont syndiquées à la CGT et peut-être leur regard en est-il plus acéré.

« On est à la croisée du racisme systémique et du sexisme »

Pour elles, ce sont des femmes en situation de précarité auxquelles on impose des conditions de travail difficiles, avec des horaires déstructurés, des temps de trajet non pris en compte. Or c'est un travail physique, exigeant, qui demande beaucoup de temps : « Cela doit être gratifié d'un salaire à la mesure de notre engagement, gage d'une stabilité nous permettant de faire notre métier correctement ». Les entreprises ont beaucoup de mal

à recruter et pour l'instant, n'ont pas décidé d'augmenter les salaires, mais « justement, la balle est dans le camp des salariées et il faut négocier, car on veut faire ce métier, mais pas n'importe comment, ni à n'importe quel prix ». Elles seront mobilisées le 8 mars, car « c'est une opportunité de s'exprimer, d'échanger avec les collègues sur notre formation, notre vie, ce qu'on aimerait faire avancer ». Le fait que ce soit une journée de lutte pour les droits des femmes est, selon elles, une occasion à saisir. ■



3 questions à...



Cheriffa Guillaume,
élue CGT au CSE du
groupe O2

Que représente le 8 mars pour vous ?

La Journée de lutte pour les droits des femmes, pour moi, c'est tous les jours. Je considère que circonscrire les luttes féministes à une mobilisation chaque 8 mars, c'est réducteur. En tant que syndicaliste, je constate que la bataille pour l'égalité femmes-hommes doit se mener au quotidien, sans relâche. Cela n'empêche pas de se mobiliser et de manifester le 8 mars aux côtés de toutes celles qui occupent des emplois féminisés et dévalorisés.

Constatez-vous cependant quelques avancées ?

Dans mon entreprise, cela n'évolue pas. Des CSE se tiennent avec un point sur l'égalité femmes-hommes à l'ordre du jour qui ne débouchent jamais

sur quoi que ce soit de nature à améliorer la situation. Les plus hauts salaires et les postes à grande responsabilité sont toujours occupés par des hommes. En bas de l'échelle, des femmes qui n'ont pas la possibilité de faire carrière et qui, de surcroît, ont la charge des enfants et des tâches ménagères.

Quelles sont vos revendications pour ce 8 mars ?

Je veux d'abord que la branche revalorise le travail de toutes ces femmes qui occupent des métiers ingrats et mal reconnus. Outre cette gratification salariale, j'attends un vrai statut pour celles qui sont passées de premières lignes pendant le confinement à invisibles aujourd'hui. Enfin, je veux qu'on les considère comme des êtres humains, pas comme des chiens qui feraient le ménage comme par magie car elles sont des femmes. Je rappelle que dans les services à la personne, les intervenantes sont la plupart du temps des femmes seules qui endossent deux rôles, au travail et à la maison. ●

Avec quels moyens ?

Le 6 janvier, le secrétaire d'État Adrien Taquet a lancé le comité de filière petite enfance. L'objectif ? Réunir les acteurs de cette filière pour relancer ses métiers. La CGT y participe et porte plusieurs ambitions.

Mairies, CAF, directions de structures, organisations de professionnel-le-s, associations, syndicats, représentants de parents, de l'accueil individuel ou collectif... Tous les partenaires de la petite enfance sont au travail. L'enjeu est de relancer les métiers, leur redonner de l'attractivité en menant, par exemple, des campagnes de revalorisation des métiers à prédominance féminine qui véhiculent encore l'image d'un savoir-faire inné et créer une véritable filière sans antagonisme entre modes d'accueil.



Le contexte n'est pas reluisant. La réforme des modes d'accueil qui a été initiée par ce gouvernement contre l'avis des professionnel-le-s « *ne correspond pas à grand-chose, selon Stéphane Fustec de la CGT du Service à la personne, et apparaît comme plutôt négative et mal vécue malgré tout ce qui a été promis* ».

En outre, l'un des principaux problèmes subsiste : la pénurie de main d'œuvre est cuisante dans tous les modes d'accueil. Si importante dans certains cas que des crèches sont obligées de fermer ou de réduire leur capacité d'accueil et que quelque 50 000 assmats ont quitté le métier en quelques années. La crise sanitaire achève de renforcer cette pénurie et aujourd'hui, des parents ne trouvent plus d'accueil pour leurs enfants, alors que dans le même temps, le président de la République avance l'idée d'un droit opposable qui permettrait à chaque enfant d'être accueilli dans les meilleures conditions. « *Nous déplorons le grand écart qui existe entre l'affichage et le concret* », estime Stéphane Fustec qui s'interroge aussi sur le calendrier et l'opportunité d'engager ces travaux à deux mois d'une élection présidentielle qui va rebattre les cartes.

Service public de la petite enfance

Autre question de taille, les écarts de reste-à-charge pour les parents selon le mode d'accueil choisi. Réduire cet écart permettrait de rééquilibrer l'usage et le choix des parents. « *Nous espérons une amélioration du cadre législatif qui est un verrou qui nous empêche d'avancer sur la réduction du temps de travail pour les assmats ou sur l'augmentation de leur salaire, reprend Stéphane Fustec. Nous voulons une réforme du CMG, aujourd'hui plafonné, ne permettant pas de rémunérer décemment son assmat et conduisant certains parents à la sous-déclarer pour ne pas perdre leurs aides* ».

La CGT participe au comité en associant les fédérations concernées et la confédération qui y porte une vision transversale et notamment le principe d'un grand service public de la petite enfance, « *ce qui ne veut pas dire que nous excluons les salariés du privé, au contraire, nous voulons un encadrement et un financement public contrôlé* », précise Stéphane Fustec. Beaucoup d'interrogations demeurent, « *surtout à propos des moyens dégagés pour mettre en œuvre ce qui aura été proposé, reprend-il. Nous ne sommes pas totalement optimistes, mais nous allons quand même porter nos idées et à ce titre là, la politique de la chaise vide est exclue* ». ♦

Quoi de neuf ?

Depuis le 1^{er} janvier, de nouvelles mesures sont en vigueur dans le champ du handicap. Durée d'attribution, plafonds, versement d'aides... Petit tour d'horizon.

Y a-t-il des changements dans l'attribution de la Prestation de compensation du handicap (PCH)?

Versée par le département pour compenser les dépenses liées à la perte d'autonomie, la PCH est toujours constituée de cinq formes d'aides spécifiques (humaine, technique, aménagement du logement et du véhicule, transport, aide spécifique ou exceptionnelle, aide animalière). Ce qui a changé au 1^{er} janvier en revanche, c'est sa durée d'attribution qui, en conséquence du « choc de simplification » voulu par le gouvernement, est désormais limitée.

Comment la durée d'attribution est-elle limitée ?

La durée maximale est désormais fixée à dix ans. Seule exception, lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement, la PCH sera attribuée sans limitation de durée. Attribuée sans condition de ressources, même si son montant varie selon les ressources, la PCH

dépend du degré d'autonomie, de l'âge et du logement des bénéficiaires, mais n'est donc attribuée à vie que si l'état de santé n'est pas de nature à s'améliorer.

Qu'en est-il des plafonds ?

Sur quatre des cinq aides de la PCH, certains plafonds sont augmentés comme suit... Pour les aides techniques (élément 2), le plafond est porté de 3 960 à 13 200 euros et sa durée de 3 à 10 ans. Pour l'aménagement du logement et du véhicule (élément 3), il est porté de 5 000 à 10 000 euros et la durée de 5 à 10 ans. Pour les aides spécifiques ou exceptionnelles (élément 4), il est porté de 1 800 à 6 000 euros et la durée de 3 à 10 ans. Pour les aides animalières (élément 5), le plafond est porté de 3 000 à 6 000 euros et la durée de 5 à 10 ans.

« Le montant de l'AAH reste conditionné aux revenus du conjoint »

Que se passe-t-il finalement avec l'Allocation adulte handicapé (AAH) ?

La déconjugalisation des revenus du conjoint pour les titulaires de l'AAH a fait l'objet d'une

longue bataille l'année dernière. Pourtant, les parlementaires s'y sont opposés et le montant de l'AAH continue d'être conditionné aux revenus du conjoint. Seule concession du gouvernement, la mise en place d'un abattement forfaitaire de 5 000 euros. Cet abattement est appliqué sur les revenus du conjoint non bénéficiaire de l'AAH et peut être majoré de 1 400 euros par enfant.

Quand les versements sont-ils désormais faits ?

Comme pour d'autres prestations sociales, le calendrier a changé cette année. L'AAH est désormais versé le 5 de chaque mois. Si le 5 tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le versement sera fait avant, au contraire de ce qui était en vigueur jusqu'alors. En 2022, seuls les mois de février, mars et juin sont concernés. Attention cependant, le 5 est la date d'émission du virement et non la date de crédit sur le compte bancaire des bénéficiaires qui, selon leur banque, peuvent le percevoir plusieurs jours après. ■

Toutes les informations sur les prestations pour le handicap sur : service-public.fr



La revendication qui monte, qui monte...

Une augmentation des salaires pour faire face à l'inflation. C'est la revendication qui a mobilisé des dizaines de milliers de personnes à l'appel de l'intersyndicale* le 27 janvier dans toute la France. Reportage dans la manifestation parisienne.

Plus 2,8 % sur un an. L'inflation galope et le coût de la vie explose. Alimentation, essence, chauffage... la part des dépenses contraintes dans le budget des Français devient difficile à supporter, tandis que les salaires, pensions et allocations stagnent. Pourtant, avec une croissance de 7 % en 2021, le pays ne se porte pas si mal. D'autant que selon l'Insee, le taux de marge des entreprises a atteint un niveau historique de 34 %. Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, le faisait remarquer en amont de la journée d'action : « *L'économie va bien, mais ne profite qu'à certains* ». À Paris, 20 000 personnes ont répondu à l'appel et défilé, ce jeudi 27 janvier, de la Bastille au ministère de l'Économie, à Bercy. Quel que soit leur secteur d'activité, le pouvoir d'achat est la préoccupation première des manifestant-e-s.

Normal : 75 % des Français ont vu leur pouvoir d'achat diminuer d'après les dernières enquêtes. « *On se serre la ceinture, on rogne sur tout ce qu'on peut alors qu'on travaille à plein temps, ce n'est plus possible* », estime un salarié de Peugeot-Citroën Poissy qui défile aux côtés de ses collègues. Tous estiment qu'avec moins de 2 000 euros nets par mois, on ne peut pas vivre en Île-de-France. C'est à ce niveau qu'ils veulent le SMIC et c'est bien ce qu'ils arborent



sur leurs pancartes. Mais ils ne sont pas les seuls. Salarié-e-s du privé, enseignant-e-s, agent-e-s de la RATP, métallurgistes, personnel-le-s de santé ou étudiant-e-s, toutes et tous sont en phase et réclament de pouvoir vivre décemment du fruit de leur travail.

Positives au mépris

Parmi les infirmières qui défilent, beaucoup sont issues de l'AP-HP (hôpitaux de Paris). L'une d'entre elles constate qu'« *il y a de plus en plus de misère sociale dans la profession et (que) nos conditions de travail se dégradent* ». Malgré douze ans d'ancienneté, elle raconte avoir de moins en moins de loisirs car les charges contraintes augmentent. Même une visite à sa

famille à une centaine de kilomètres de Paris devient compliquée du fait du prix de l'essence. Sa collègue, en blouse bleue siglée « positive au mépris », confie à quel point elle se sent « *écœurée de tout donner et de se voir si bien remerciée* ». La nécessaire revalorisation du point d'indice permettant le calcul du salaire brut des fonctionnaires, quasiment gelé depuis une dizaine d'années, s'invite partout dans le cortège. Les enseignant-e-s rivalisent d'inventivité pour exprimer leur ras-le-bol de la crise sanitaire et du manque de moyens. Sans parler des protocoles inapplicables, dont le dernier, produit par leur ministre la veille de la rentrée depuis Ibiza, continue d'être tourné en

dérision. Un groupe de profs chante et danse sur le toit d'un utilitaire en maillot de bain, d'autres réclament la démission de Jean-Michel Blanquer, « Blanquer la honte » peut-on lire sur une pancarte. Beaucoup de jeunes, étudiants, lycéens, précaires, renchérissent sur l'incurie du ministre et ont surtout à cœur de rappeler que la crise sanitaire a laissé des traces. Les queues pour bénéficier de l'aide alimentaire sont restées gravées dans les esprits. « Comme d'autres, nous avons été oubliés, sans aucune aide, alors qu'on avait perdu nos petits boulots et qu'on galérait », raconte une étudiante et militante à l'Unef. Les moins de 25 ans le rappellent, ils n'ont pas droit au RSA. Et le réclament encore et encore. « C'est le seul moyen pour toutes celles et ceux qui n'ont pas suffisamment de moyens de pouvoir étudier à peu près sereinement », résumant-ils.

Au-delà de la honte

Au moment où se tiennent les négociations annuelles obligatoires et se négocient les accords de branche, certains secteurs et quelques entreprises obtiennent des revalorisations salariales. Mais beaucoup partent de très loin, surtout dans les branches où les minima démarrent en dessous du SMIC comme dans le service à la personne. Les maigres augmentations arrachées ne sont pas de nature à permettre aux salarié-e-s de vivre décemment. C'est le cas de cinq femmes qui arborent des tee-shirts rouges réclamant des moyens pour les Ehpad et dessous, « On n'en peut plus, assez ! ». L'affaire Orpea vient d'éclater au grand jour, mais selon elles, « c'est pareil partout, la maltraitance est institutionnalisée pour que certains fassent des bénéfices et nous, on rame sans personnel, sans moyen pour s'occuper des

personnes âgées, ça va au-delà de la honte et on ne gagne rien, on compte dès le 10 du mois ».

Urgence

Non loin, des AESH (accompagnatrices d'élèves en situation de handicap) donnent de la voix, « Stop à la précarité, vrai métier, dignité », estimant qu'elles sont légitimes, indispensables à l'inclusion scolaire et qu'à ce titre, elles doivent être titularisées. Plus loin, installé-e-s sur un trottoir le long du parcours, les salarié-e-s de la FNAC Saint-Lazare,

en grève, sont soutenu-e-s par les Rosies d'Attac, venues leur prêter main-forte en chanson. Privé, public, jeunes et moins jeunes, cette journée aura permis de faire avancer l'idée, largement convergente, qu'une augmentation des salaires, pensions, allocations relevait de l'urgence et que d'autres choix devaient s'imposer. ■

* CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL

Pétition pour l'augmentation des salaires sur : www.cgt.fr/petition/nos-besoins-doivent-etre-entendus-je-signe



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 :

