

sapInfos

Fédération
Commerce
Services
CGT
Salariés
particulier employeur

Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 34 • Janvier-Février 2023

**NE RESTE PAS
FOLLOWER**
**ENGAGE-TOI
À LA CGT**



Pratique

Se syndiquer
pourquoi et comment

Dans la boîte

Chez Domidom
la mobilisation paye

Action

Discriminations
à domicile

SOMMAIRE

À chaud!

4 Vos brèves d'actualité

Dans la boîte

7 Domidom, une lutte payante

Dossier

8 Syndicalisation



Action

12 Discriminations à domicile

En pratique

13 Se syndiquer: Pourquoi? Comment?

Un œil sur...

14 Retour sur l'affaire Anthony Smith

SAP Infos est le journal du syndicat CGT des services à la personne - 18 avenue Parmentier - 75011 Paris
Tél.: 01 42 40 36 90 - Email: fustec@free.fr

Responsable de la publication: Stéphane Fustec
Rédaction: Stéphane Fustec, Chrystel Jaubert
Conception et réalisation: Agence Boreal - 92 quai de la Loire - 75019 Paris - Tél.: 01 48 03 99 00 - Site web: www.boreal.fr - Crédits photos: AdobeStock, Chrystel Jaubert - Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Bonne année à toutes et tous

Nous voici déjà en 2023, l'occasion pour nous de vous présenter nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année. Réforme des retraites, de l'assurance chômage, salaires, il est aisé de parier que 2023 sera une année de luttes. Une année de conquêtes aussi avec, nous l'espérons, une réforme des conditions d'attribution du complément de mode de garde et la création d'un fonds de garantie des salaires pour les salarié-es du particulier employeur.

Et pour lutter, rien de mieux que la force du collectif incarnée par le syndicalisme, les militant-es et adhérent-es qui lui donnent l'énergie et la force pour combattre des réformes qui n'ont jamais été si régressives. La lutte paye toujours, le long conflit des auxiliaires de vie de la société Domidom en apporte encore une fois la démonstration.

Alors à l'heure des bonnes résolutions, il nous semblait important de rappeler l'importance d'être syndiqué-e, mais aussi de rappeler à quoi ça sert ! Des grands combats aux petits problèmes du quotidien, de la formation et l'information à la participation à la prise des décisions, on trouve toujours des solutions pour faire avancer les choses ensemble.

À ce stade, je tiens à remercier et à rendre hommage aux militantes et militants qui participent à la vie du syndicat. Membres des commissions paritaires territoriales, membres des commissions de négociations, administrateurs et administratrices, secrétaires des syndicats départementaux... merci pour votre engagement sans faille pour une CGT qui sait faire entendre ses différences et ses idées pour améliorer le statut des métiers du lien.

Plus nombreux-euses, on est plus fort-es. Alors en 2023, on en parle à ses collègues, sur les réseaux sociaux, bref, on démarre l'année en fanfare ! Bonne année à vous.

À CHAUD ! À CH

De l'ombre à la lumière

Aides à domicile, auxiliaires de vie sociale, assmats, aides-soignantes... Elles représentent une femme active sur quatre, tiennent notre pays à bout de bras et sont les « Femmes du lien », comme les appelle l'auteur. Vincent Jarousseau, photographe et documentariste, s'est immergé dans le quotidien de ces femmes, avant et après la pandémie, dans deux régions: un territoire rural et post-industriel du nord de la France et en Seine-Saint-Denis. De ce travail de terrain, il produit un ouvrage alternant roman-photo, documentaire et dessin qui documente la vie de ces femmes essentielles et les met en lumière. •

Les Femmes du lien de Vincent Jarousseau, édition Les Arènes, 224 pages, 24,90 euros
Lire notre entretien avec Vincent Jarousseau sur sap-cgt.social



Aides aux familles



Jusqu'à présent, le complément libre choix de mode de garde (CMG), une aide financière à la garde d'enfant versée par la Caf jusqu'à l'entrée au CP, va être étendue jusqu'à l'entrée au collège pour les familles monoparentales. Annoncée fin septembre par Jean-Christophe Combe, ministre des Solidarités, cette mesure figure dans le budget 2023 de la Sécurité sociale. Seront donc concernées les familles monoparentales qui se verront allouer le CMG pour les enfants de 6 à 11 ans révolus et toujours sous conditions de ressources. Le ministre a souligné le caractère social extrêmement fort de cette mesure puisque « 30 % des familles monoparentales sont en situation de pauvreté ». Dans un même mouvement, la pension alimentaire minimale versée aux familles monoparentales sera revalorisée de 50 %, passant de 123 à 185 euros par mois. En outre, les parents qui recourent à une garde d'enfant à domicile pour leur enfant de plus de six ans peuvent désormais bénéficier du crédit d'impôt instantané. Pas mal, mais doit mieux faire, notamment en travaillant à une véritable réforme du CMG pour lisser le reste-à-charge entre modes d'accueil et mieux payer les assmats. ■

Du tout-cuit pour l'État

Près de 30 % des personnes pouvant prétendre à toucher une aide sociale ne la demandent pas, du fait notamment de la complexité des démarches. Le passage des administrations au tout-numérique n'a pas arrangé les choses, d'autant que l'accès physique à des agents est devenu un parcours du combattant. La Défenseure des droits a indiqué que la numérisation avait complexifié les démarches pour 13 millions d'usagers. Le taux de non-recours aux droits continue d'augmenter et de générer des milliards d'euros d'économies pour l'État. •

En hausse

Selon l'Urssaf, le cumul des rémunérations des assmats ainsi que leur volume horaire déclaré ont fortement augmenté au deuxième trimestre 2022 sous l'effet de la nouvelle CCN. L'explication se niche dans le changement du mode de règlement des congés payés que la CCN a mis en œuvre au 1^{er} janvier 2022. Dans le même temps, le salaire horaire net moyen des assmats est passé de 3,67 euros de l'heure au premier trimestre à 3,77 au deuxième. •

AUD ! À CHAUD ! À CH

Faire bouger le CMG

La Cour des comptes a émis des recommandations pour faire évoluer le complément libre choix de mode de garde (CMG) qui « répond imparfaitement aux nouvelles configurations familiales et professionnelles » et dont « le montant laissé à la charge des familles contraint les choix de garde ». Un peu tard puisqu'une réforme du CMG a été intégrée au PLFSS. Parmi les pistes esquissées, la juridiction veut rendre le CMG plus égalitaire et pour cela en modifier le barème, supprimer les trois tranches de revenus actuelles et réguler le salaire des assmats. La Cour des comptes veut également rendre le CMG plus actuel, c'est-à-dire l'adapter aux nouvelles configurations familiales et professionnelles. Pour la CGT, « les tranches de revenus ont le mérite de permettre une répartition plus égalitaire des aides publiques » et la régulation des salaires des assmats est inenvisageable. Une vraie réforme du CMG est toutefois souhaitable. ♦

Saccage des droits



Nouvelle pseudo-concertation, nouveau passage en force. Cette fois, ce sont les droits à l'assurance chômage qui sont drastiquement réduits. Le gouvernement introduit ce que la CGT qualifie d'usine à gaz et de « véritable saccage » : à compter de février 2023, la durée des droits à l'indemnisation pourra être modulée en fonction du taux de chômage. Un indicateur fixera deux périodes, rouge si le taux de chômage remonte et verte si la situation s'améliore. Selon

la conjoncture, un coefficient sera appliqué qui réduira la durée de l'indemnisation. Seront pénalisés-ées celles et ceux qui ne retrouvent pas un travail rapidement, les seniors par exemple. Et bien que le seuil d'indemnisation reste à six mois, les jeunes surreprésentés dans les contrats courts seront également très touchés. En tout, le gouvernement réalise 4,4 milliards d'euros d'économies concentrées sur les fins de droit, soit 11 % des 39 milliards d'allocations. Denis Gravouil, membre de la direction de la CGT, estime que le gouvernement « est en train de changer la nature même de l'assurance chômage » en indemnisant les chômeurs en fonction de la conjoncture économique et en les contraignant de fait à accepter des emplois « extrêmement dégradés ». ■



Et ailleurs ?

LE QATAR A BEAU JEU

Le Qatar a beau s'évertuer à s'acheter une image digne et acceptable à grands renforts de malles de billets, l'information circule. Après les 6500 ouvriers morts sur les chantiers de la coupe du monde de football, des travailleuses domestiques philippines, indiennes ou autres, réduites à l'esclavage, osent s'enfuir et témoigner. Cela fait des années que des organisations de défense des droits humains le dénoncent. Ces femmes sont victimes d'un système de « parrainage » selon lequel les familles qui les emploient ont les pleins pouvoirs à tel point que lorsque celles-ci fuguent, les familles les signalent aux autorités, faisant d'elles des hors-la-loi en fuite. Ce qu'elles fuient, ce sont des conditions de travail révoltantes au sein de riches familles vivant dans d'énormes villas dont elles n'ont pas le droit de sortir, où elles sont contraintes de travailler près de vingt heures par jour, sept jours sur sept, non payées, victimes de violences verbales, physiques et sexuelles, leur passeport confisqué. Evidemment, à l'instar du nombre de morts sur les chantiers, Doha dément ces pratiques. ●

MUD ! À CHAUD !

1 sur 5



Le crédit d'impôt pour les services à la personne est utilisé

par 18 % des Français, soit moins d'un Français sur cinq. La méconnaissance de ce dispositif joue sur le non-recours aux services. En tête des prestations, ménage et repassage, puis jardinage, garde d'enfants et assistance à personne âgée. Deux tranches d'âges majoritaires: les 25-34 ans (35 %) et les 65 ans et plus (27 %). ■

Course à l'inflation

Dans un amendement au projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2023, le gouvernement s'était engagé à relever le tarif plancher de l'aide à domicile réalisé par un service autonomie à domicile prestataire de 22 à 23 euros. En raison de l'inflation, dès que le décret d'application sera sorti, les services d'aide à domicile seront autorisés à augmenter d'un euro leur tarif horaire. À partir de 2024, cette règle d'indexation sera révisée chaque 1^{er} janvier pour tenir compte de l'inflation passée. Décret attendu sous peu. ■

Toujours impayé·es

L'association O'Tours des p'tits bouts est un groupement d'assmats agréées demeurant dans le nord de Tours (Indre-et-Loire). Initialement, elles s'étaient réunies pour valoriser leur professionnalisme et proposer aux enfants des activités ludiques avec des moments conviviaux et des sorties. Sauf qu'elles se sont mises en colère face à la recrudescence d'impayés de salaire de la part de parents employeurs indécents. Outre les salaires non versés et les préavis non respectés, ceux-ci ne remettent pas plus les documents obligatoires. Comme SAP Infos le dévoilait dans le dossier du précédent numéro, les assmats de Tours se sont rendues compte que certains parents continuaient à déclarer l'assmat qu'ils ne payaient plus à la Caf et à percevoir la prestation d'accueil du jeune enfant. En conséquence, les impôts leur demandent de déclarer les sommes non perçues. Elles se battent donc, écrivent aux institutions et aux élu·es. En vain pour l'instant. Mais elles n'entendent pas baisser les bras. ●



Ça bouge pas mal

L'Observatoire de l'emploi à domicile (Fepem) et l'Ifop ont réalisé une enquête sur la mobilité domicile-travail des salarié·es du particulier employeur.

- Près de **9 salarié·es sur 10** se disent satisfaits de leurs modes de transport.
- Les salarié·es parcourent chaque jour **37 km** pour les besoins de leur activité au domicile des particuliers employeurs.
- En moyenne, le domicile des salarié·es se situe à **12 km** de celui de leur particulier employeur.
- Les salarié·es consacrent **1h02 en moyenne** par jour à leurs déplacements domicile-travail.
- **71 %** des salarié·es utilisent leur voiture pour se rendre au domicile des particuliers employeurs.
- **43 %** sont intéressés par l'accès à un tiers-lieu (espace d'attente et de détente permettant d'éviter les allers-retours entre deux interventions) pour économiser des allers-retours domicile-travail.
- **28 %** des salarié·es souhaiteraient disposer d'un logement plus proche de leurs particuliers employeurs, dont **46 %** de celles et ceux qui utilisent les transports en commun. ■

DANS LA BOÎTE

DOMIDOM

Après 44 jours de grève, leur lutte a fini par payer. Les salariées Domidom à Caen (Calvados), principalement des auxiliaires de vie, obtiennent une augmentation de salaires et des indemnités kilométriques.

À chaque demande d'augmentation, elles se voyaient systématiquement opposer un refus. Sans syndicat, sans la moindre expérience d'une quelconque lutte sociale, elles se sont retrouvées à l'occasion

de la journée de mobilisation interprofessionnelle du 18 octobre et se sont lancées. Il faut dire que leurs conditions de travail ne sont guère enviables: amplitude horaire de 12 à 13 heures, pas de prévoyance, pas de panier-repas, des indemnités kilométriques au rabais et des salaires qui plafonnent à 1300 euros net pour un temps plein. Domidom mène une politique sociale à l'image de celle des Ehpad du groupe Orpea auquel la franchise appartient. Le dialogue social a été irrespectueux autant qu'infructueux, les salariées découvrant incidemment l'existence d'une déléguée syndicale que personne ne connaît, vraisemblablement mise en place

par la direction. Nouvelle goutte d'eau, le vase déborde et les grévistes se syndiquent à la CGT. D'autres séances de négociation s'ouvrent en présence de Stéphane Fustec, de la CGT Commerce et Services. Le ton change, les discussions se font plus sérieuses et la parole des salariées plus respectée. Après 44 jours à tenir le piquet de grève devant leur agence, elles obtiennent une revalorisation de 9 % de leurs salaires, de 45 % des indemnités kilométriques, la mise en place d'une prévoyance prise en charge par l'entreprise, la création d'un panier-repas en 2023 et la tenue d'élections d'un CSE auxquelles elles comptent bien présenter des listes. La lutte paie, la syndicalisation aussi. ■



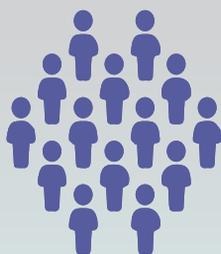
**DOMIDOM A ÉTÉ CRÉÉE EN 2003,
DEVENUE UNE FRANCHISE EN 2008,
RACHETÉE PAR LE GROUPE ORPEA EN 2014**



**CHIFFRE D'AFFAIRES
19 MILLIONS
D'EUROS**



**72 FRANCHISES IMPLANTÉES
AVEC UN CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN DE
600 000 EUROS**



**756 SALARIÉ·ES,
PLUS DE 2000 INTERVENANT·ES À DOMICILE
POUR PLUS DE 13 000 CLIENT·ES**

Source: Domidom

De tout son poids

Un syndicat assure la défense collective et individuelle des salarié·es. Il revendique, il négocie et se bat pour que leurs droits progressent. De ce point de vue, la CGT n'a jamais démerité. Au contraire. Mais pour gagner encore en efficacité, la syndicalisation doit se déployer davantage. Explications.

Temps de travail, assurance maladie, retraite, congés payés, salaire minimum, formation professionnelle... Les syndicats font l'histoire et peuvent s'enorgueillir d'avoir à leur actif, souvent au terme de longues luttes, les grands acquis sociaux dont toutes et tous bénéficient.

Gagner des droits nouveaux, mais aussi préserver les acquis et les faire avancer, tels sont en substance les fondements de l'action syndicale. Et c'est justement pour donner du poids et de la force aux organisations dans leur action, leur donner les moyens de cette action, qu'il est important de se syndiquer. Sans syndicat, l'employeur a le champ libre.

Défense collective

Se syndiquer est un droit constitutionnel qui sert à chacun·e à plusieurs titres. Tout d'abord, et c'est encore plus vrai dans le secteur de l'emploi à domicile où les salarié·es sont isolé·es, se syndiquer permet de rompre cet isolement, de se regrouper, de trouver des réponses à ses questions et du soutien, de bénéficier d'une assistance juridique, d'être défendu en cas de besoin et d'accéder à une formation syndicale. Les syndicats sont des vecteurs de communication, les courroies de transmission entre l'employeur et les salarié·es. D'autant que dotés d'une personnalité juridique, ils jouissent de prérogatives pour assurer la défense collective des salarié·es, c'est-à-dire qu'ils peuvent aller en justice pour contester les décisions de l'employeur, négocier des accords sur tous les aspects du travail ou déclencher des dispositifs tels que le droit de grève. Ils peuvent aussi assurer la défense individuelle

d'un·e salarié·e en cas de litige avec l'employeur. Tout ceci concerne l'entreprise, mais les syndicats jouent également un rôle au niveau des branches professionnelles et au niveau national, ils sont des acteurs du dialogue social entre l'État, les employeurs et les salarié·es.

Les salarié·es en renfort

Toutes ces attributions s'entendent dès lors qu'un syndicat est représentatif. Sa représentativité est calculée à partir des résultats obtenus aux différentes élections professionnelles. Plus un syndicat est fort, plus il est en mesure de porter les revendications des salarié·es, plus il est en position favorable pour négocier et plus il pèse face à l'employeur. Enfin, les syndicats sont les pièces maîtresses du paritarisme, c'est-à-dire qu'ils endossent le rôle de gestionnaire de plusieurs organismes, les caisses nationales d'assurance maladie, d'allocations familiales, d'assurance chômage et de retraites.

Mais les syndicats ne sont pas tous les mêmes. Leur histoire, leur culture, les salarié·es qu'ils représentent et leurs revendications non plus. En tant que salarié·e de l'emploi à domicile, pourquoi adhérer à la CGT plutôt qu'à une autre organisation? Parce que dans le secteur complexe du service à la personne, la CGT se bat sans relâche pour la reconnaissance des métiers, la revalorisation des salaires et l'amélioration des conditions de travail, quel que soit le mode d'emploi. Il est donc important, pour le rapport de force lui soit favorable, de s'appuyer sur les salarié·es et d'amplifier encore la syndicalisation. ●



ENTRETIEN

Un syndicat ne sert pas seulement à régler un litige avec un employeur. Il est utile à tous les moments de la relation de travail et pour créer du lien entre des SPE très isolées, explique Nathalie Ghaffar, secrétaire générale du syndicat CGT SPE d'Île-de-France.



Des armes pour mieux se défendre

À quoi sert d'être syndiquée quand on est SPE?

Ça sert à être suivie pendant toute la relation de travail et à acquérir une confiance en soi. Les salariées ont généralement tendance à se sous-estimer vis-à-vis de leurs employeurs qui sont socialement plus en place, emploient un ton assuré et ont du charisme, ce qui les déstabilise. En se syndiquant à la CGT, elles gagnent en assurance, obtiennent les informations de la part d'expert-es qui suivent l'évolution des réglementations et connaissent parfaitement la convention collective. Une fois informées, elles sont donc en mesure de répondre à l'employeur et savent, elles aussi, de quoi elles parlent. Elles se défendent mieux et font mieux valoir leurs droits.

Comment ont-elles connaissance du syndicat?

Elles viennent nous trouver lorsqu'elles ont un problème principalement, elles en parlent à leurs collègues, à leurs connaissances, au square pour les gardes d'enfants ou en formation où elles créent des liens. Elles s'échangent notre contact et prennent rendez-

vous. Pour les aides à domicile, c'est beaucoup plus compliqué car elles sont vraiment isolées, n'ont pas de lieux en commun ou d'espaces de rencontre. Certes, elles peuvent faire connaissance en formation, mais elles restent quand même beaucoup plus dans leur coin. Globalement, c'est le bouche-à-oreille qui fonctionne.

Il n'y a donc pas que les litiges qui conduisent à se syndiquer?

Pour la plupart, elles n'ont pas conscience des enjeux. Le seul moyen de les toucher et de les intéresser, c'est par le biais de l'information qu'on leur donne tout au long de la relation de travail. Elles ont tendance à penser que se syndiquer, ce n'est utile qu'en cas de problème. Nous essayons de changer cette vision des choses qui ne correspond que partiellement à la réalité. Nous ne sommes pas là que pour régler leurs problèmes, mais surtout pour les suivre. Lorsqu'elles viennent se syndiquer, nous leur donnons un planning, un agenda, des documents et des outils qui facilitent leur quotidien. Nous sommes

d'ailleurs en train de créer des modèles de contrats de travail pour, encore une fois, fluidifier la relation avec l'employeur.

Comment faites-vous pour créer du lien entre elles?

J'ai lancé un groupe Whatsapp pour les gardes d'enfants il y a deux ans et je suis en train d'en créer un pour les assistantes de vie. Ces femmes-là sont rarement sur les réseaux sociaux parce qu'elles travaillent dix heures par jour au domicile de l'employeur et que forcément, elles n'ont pas beaucoup de temps pour réagir ou échanger. J'ai pensé que c'était un bon moyen d'entretenir la relation entre le syndicat et les syndiquées, de leur envoyer des informations urgentes, de les réunir et de leur montrer qu'elles ne sont pas seules, de leur permettre de nous contacter ou de nous solliciter sur un point précis. Quand une salariée pose une question, la réponse profite à toutes et elles interagissent. Je me réjouis de voir qu'elles se sont emparées de ce groupe, elles sont aujourd'hui à peu près 170, qu'elles l'apprécient et veulent y rester. En marge, nous allons recommencer à organiser des rencontres physiques, des moments de convivialité que nous avons été obligés de suspendre à cause du covid. Elles en ont besoin. ■

Les fruits de la proximité

Le syndicat départemental CGT des assmats du Puy-de-Dôme enregistre de bons résultats. Proches des adhérentes et très disponibles, Coralie et Nora organisent des réunions d'information et des événements festifs, pour rassembler les assmats éparpillées dans le département. Un engagement qui plaît beaucoup et génère des adhésions.

Elles ne sont pas du métier. Issues de la fédération CGT du Commerce, Coralie Chabrier et Nora Khaled ont pourtant pris à bout de bras le syndicat CGT des assmats du Puy-de-Dôme (63), faute de candidates disponibles après le départ des anciennes. Depuis un an et demi, cette solution semble

satisfaire les assmats. Il faut dire que Nora se consacre exclusivement au syndicat. « Il a fallu d'abord se former parce qu'avec Coralie, on n'était pas très aguerries en matière de droits des assmats, explique-t-elle. Il a fallu s'approprier leur convention collective, aller à la rencontre des assmats qu'on ne connaissait pas et créer le lien. On est vraiment parties de zéro ».

Ce qui les a aidé, c'est la fusion des deux CCN en une, car qui dit nouvelle CCN dit nouvelles formations et nouveaux droits. Une première réunion s'est tenue durant laquelle Stéphane Fustec a décrypté le texte. Nora et Coralie ont pris le relai et organisé des réunions dans d'autres villes, car « on doit apporter les bonnes réponses, c'est un secteur complexe ». En outre, Nora a constaté que les 4 000 assmats du département étaient très dispersées. Son premier travail a donc consisté à les lister, à les répartir géographiquement sur une carte, à définir où elles étaient implantées, où la CGT l'était et où elle ne l'était pas : « Hors des villes, les assmats sont très isolées et ne disposent d'aucune structure de proximité. Je les ai appelées une par une et leur ai envoyé des informations. Toutes ont été contactées au



moins une fois depuis le mois de juin ». Ce qui frappe d'emblée Nora, c'est leur isolement et leur méconnaissance des droits sociaux et réglementations de leur activité. Étonnées de recevoir un appel à caractère professionnel, la première fois de leur carrière pour certaines, elles sont contentes d'échanger. « J'ai pu leur parler des initiatives que j'étais en train de mettre en place, de ce qu'on allait pouvoir faire toutes ensemble, des réunions d'infos et des événements festifs et conviviaux destinés à nous rassembler », évoque Nora.

Créer du lien

La première initiative est un vide-grenier de matériel de puériculture dont l'achat incombe aux assmats et constitue un gros budget. « Elles sont venues, ça a été une réussite qui m'a donné envie d'organiser plein d'autres événements », poursuit Nora. Le 1^{er} décembre, journée de Noël avec les assmats et les enfants qu'elles gardent, puis collecte de jouets parmi les assmats pour les distribuer aux enfants d'un centre d'hébergement d'urgence : « Pour moi, le syndicalisme ne sert pas que quand il y a un problème avec un employeur, c'est aussi la solidarité au quotidien et au-delà du seul champ professionnel ». Et comme le relève Coralie, les assmats sont demandeuses, une association d'assmats ayant du mal à se faire prêter des salles par les mairies s'est même greffée à la journée de Noël : « Peu importe qu'elles ne soient pas syndiquées, ce n'est pas un pré-requis pour nous rejoindre, mais chaque événement suscite des adhésions et soutient la syndicalisation. Pour nous, l'essentiel est de créer du lien et les sortir de l'isolement, les informer sur leurs droits et renforcer la CGT pour mieux peser ». Plus il y a de lien, plus la syndicalisation progresse. Certes, le coût de l'adhésion en

fait hésiter certaines, mais Nora et Coralie battent cette idée en brèche: « Déjà, le crédit d'impôt en réduit le coût de 66 % et en plus, dès l'adhésion, on met à leur disposition des contrats de travail, la convention collective, un registre des soins obligatoires et plein d'autres outils. On assure une assistance téléphonique et une assistance juridique. Sur trois dossiers, on a gagné les trois fois ».

Prendre soin de soi

Chacun de ces moments où les assmats sont rassemblées est surtout l'occasion, pour elles, de s'exprimer et c'est là leur premier besoin, parler. Selon Coralie, « Elles font remonter des choses qui nous servent d'abord pour les aider et pour, à notre tour, faire ensuite remonter les attentes du terrain. N'étant pas moi-même assmat, j'avais peur de ne pas être acceptée, mais c'était idiot parce qu'elles voient bien

le travail qu'on fournit pour être à leurs côtés et c'est ce qu'il leur faut, qu'on soit présentes quand elles ont en besoin. Ça les rassure beaucoup ». Les seize adhésions réalisées depuis le mois de juin sont très encourageantes et attestent bien de la pertinence du travail fourni par Coralie et Nora: « On y passe des heures, mais ça porte ses fruits ». Elles

continuent donc sur leur lancée et réfléchissent à de nouvelles initiatives, le carnaval, la chandeleur ou des moments pour que les assmats prennent soin d'elles. Comme Nora le révèle, « On tient à prendre en compte leurs demandes et certaines faisant état d'un besoin de soutien psychologique, on va mettre en place des temps d'échanges plus personnels, en faisant intervenir une sophrologue par exemple. Il y a certes les moments conviviaux avec les enfants, mais les moments exclusivement pour elles sont tout aussi importants voire indispensables ». Autant que les moments de démocratie sociale. En effet, c'est bientôt les élections pour la CCPD*, sorte de tribunal des assmats où elles peuvent régler leurs problèmes à la suite d'un contrôle de la PMI, dans le cas d'un retrait d'agrément par exemple. « Les quatre assmats CGT siégeant à la CCPD n'ont jamais voté pour un retrait d'agrément, ça compte dans la balance et ça montre comme il est important qu'elles votent pour une liste CGT », insistent Nora et Coralie qui s'apprentent à entrer en campagne. ■

*Commission consultative paritaire départementale.

3 questions à...



Amar Lagha, secrétaire général de la fédération CGT du Commerce et des Services

Pourquoi le secteur des services à la personne est-il globalement peu syndiqué?

C'est un secteur atypique par les conditions d'emploi des salarié-es qui, contrairement à la grande majorité des salarié-es, ne disposent pas d'un lieu de travail commun qui crée du collectif, de l'échange et de fait, facilite la syndicalisation. C'est la première des difficultés. De plus, il s'agit d'un secteur quasi-exclusivement féminin et très précarisé, ce qui constitue un obstacle supplémentaire à la syndicalisation.

Comment la CGT parvient-elle à toucher ces salarié-es?

Nous devons nous

efforcer de réinventer nos méthodes de travail pour aller à la rencontre de ces salarié-es atypiques et établir la communication. C'est très difficile parce que, par essence, ces femmes sont invisibilisées. Nous avons appris à utiliser et nous appuyer sur les réseaux sociaux, nous essayons de travailler avec des associations et de mettre à leur disposition des locaux dédiés, comme c'est le cas à Paris pour les salarié-es francilien-nes et ailleurs en France, afin qu'ils et elles puissent s'y retrouver.

En quoi est-ce important pour ces salarié-es de se syndiquer?

Comme pour tous les métiers fortement féminisés, les conditions de travail sont déplorables et les salaires extrêmement bas. De surcroît, la vision que la société porte sur ces femmes est péjorative et dégradante. Aussi, en plus de les accompagner tout au long de leur relation de travail, de les défendre en cas de litige et de les informer sur leurs droits, les syndiquer permet de construire avec elles des droits collectifs. C'est utile autant qu'important. ●

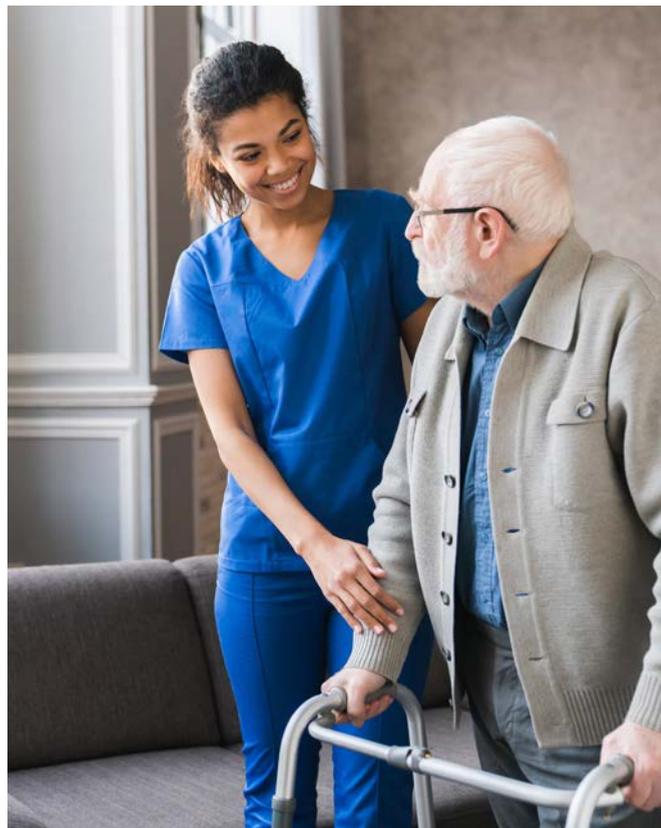
Mauvais genre

Début décembre, la Défenseure des droits a livré son quinzième baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi qui a, cette fois, porté particulièrement sur le secteur des services à la personne. Les discriminations y sont identifiées comme un phénomène massif.

Les services à la personne sont loin d'être exemplaires. Dans ces emplois occupés à 87,3 % par des femmes, avec une représentation élevée de personnes d'origine étrangère, une forte précarité sociale et des conditions de travail difficiles, les discriminations sont systémiques. L'apparence physique, le fait d'être une femme et l'âge, sont les critères de discriminations les plus cités. Viennent ensuite la situation familiale, l'état de santé, la précarité économique, la grossesse ou le congé maternité, le handicap, le patronyme et l'orientation sexuelle. Les enquêteurs font état de difficultés à identifier ces discriminations que ce soit dans l'accès à l'emploi, le travail au quotidien, l'attribution des plages horaires de travail ou le nombre d'heures à effectuer. D'autant que les victimes engagent moins de recours que dans d'autres professions.

S'en donner les moyens

Réalisé en partenariat avec l'Organisation internationale du travail, ce baromètre montre que les discriminations systémiques sont « *fortement liées aux inégalités professionnelles et à la sous-valorisation du secteur* », ce qui « *confirme la nécessité pour les parties prenantes de s'engager pleinement pour prévenir et lutter contre les discriminations dans le secteur des services à la personne* ». Il s'agit de trouver des solutions pour les résorber. Le 9 décembre dernier, ce rapport a fait l'objet d'une présentation en présence de Claire Hédon, la Défenseure des droits, de George Pau-Langevin, son adjointe, ainsi que de différents acteurs professionnels, associatifs et syndicaux du secteur. Des tables rondes se sont tenues le même jour auxquelles



Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, a été convié et qui ont constitué « *une belle tribune pour la CGT du secteur* ». Jugeant la démarche très intéressante, « *Il ressort de ce rapport que les discriminations sont fortes, même si les témoignages sortent moins facilement dans ce secteur que dans d'autres, faute de collectif et d'implantation syndicale* ». Interrogé sur les leviers à mettre en œuvre pour faire diminuer ces discriminations, il a cité l'exemple belge du mouvement des ouvriers chrétiens qui a réussi à syndiquer 80 % des travailleuses domestiques et préconisé que « *la France s'en inspire. Mais pour cela, il faudrait que tous les syndicats se donnent davantage de moyens pour aller à la rencontre des salariées* ». Selon lui, c'est compliqué parce que la séquence sociale est difficile, que le nombre de représentant-es du personnel a été divisé par deux et que les ordonnances El Khomry et Macron ont anéanti la hiérarchie des normes. Il a pu détailler ce que faisait la CGT pour les salariées du secteur dont des locaux dédiés, l'accueil le samedi, les campagnes de notoriété ou la traduction des CCN... une démarche à amplifier pour que les salariées se syndiquent. Et soient ainsi défendues. ♦

On y va!

Se syndiquer, pourquoi et comment? Pour être accompagnée et se défendre, toute l'année et tout au long de la relation de travail. Voici la marche à suivre pour rejoindre la CGT.

Quel est le rôle des syndicats?

Les syndicats assurent la défense individuelle et collective des salarié-es, au niveau des entreprises et à l'échelle nationale. Selon leur poids et leur représentativité, les syndicats négocient des accords d'entreprise ou de branche et des conventions collectives, siègent dans des organismes paritaires tels que la Sécurité sociale ou l'Assurance chômage. Tous les grands acquis sociaux sont le fruit de revendications et de luttes syndicales.

À quoi ça sert de se syndiquer?

En premier lieu, être syndiqué permet d'avoir accès aux informations concernant votre métier: convention collective, évolutions réglementaires, droits et devoirs. Votre organisation vous adresse également toutes les informations et publications syndicales, qu'elles émanent de votre fédération ou de la confédération. Évidemment, votre syndicat est là pour vous accompagner tout au long de votre relation de travail et pour vous défendre en cas de litige avec votre employeur. Enfin, se syndiquer vous ouvre le droit à la formation syndicale, une façon d'en apprendre davantage sur vos droits et de vous donner les

moyens de vous investir dans l'organisation, ainsi qu'à l'association de défense des consommateurs Indecosa-CGT.

Comment procéder pour adhérer à la CGT?

La CGT est présente sur l'ensemble du territoire, y compris Outre-mer, à différents niveaux: syndicats d'entreprise, syndicats départementaux, unions locales (UL), unions départementales (UD), fédérations professionnelles. Pour adhérer, rien de plus simple. Il vous suffit de vous rapprocher d'une de ces organisations, de préférence dédiée aux salarié-es de votre profession, ou la plus proche de chez vous. Vous pouvez aussi adhérer en ligne en quelques minutes. Les coordonnées de toutes les organisations sont disponibles sur le site de la CGT*. Si vous êtes assmat, salarié-e du particulier-employeur d'une crèche privée ou d'une entreprise de services

à la personne, privilégiez le blog ou le site web de la CGT du Service à la personne**.

Combien l'adhésion va-t-elle coûter?

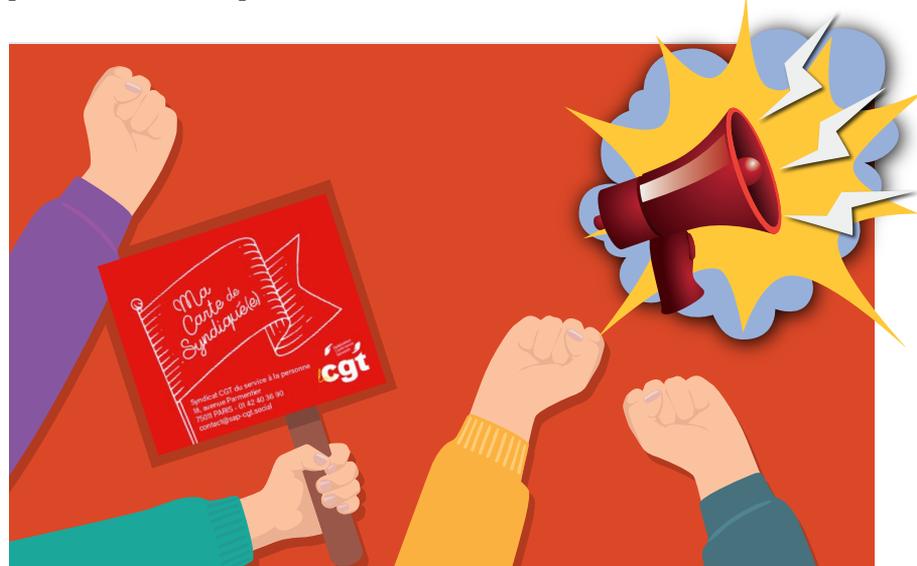
La cotisation syndicale que vous verserez chaque mois matérialise votre appartenance à la CGT. Elle constitue un élément vital du financement du syndicat et garantit de surcroît son indépendance vis-à-vis du patronat et des institutions. La cotisation est fixée à 1 % de votre salaire net. C'est un principe d'égalité: chaque adhérent-e cotise en proportion de ses revenus. Toutefois, cette cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt égal à 66 % du montant que vous avez versé, vous n'en payez donc qu'un tiers. Votre syndicat vous délivre chaque année un reçu, vous déclarez cette somme aux impôts qui en déduisent 66 % de vos

impôts sur le revenu ou vous les remboursent. ■

*www.cgt.fr

**site: sap-cgt.social ou blog:sap-cgt.fr

« Tous les acquis sociaux sont le fruit de luttes syndicales »



Un bon rétablissement

Inspecteur du travail, Anthony Smith avait réclamé des masques pour des salarié-es de l'aide à domicile en plein covid. Sanctionné par sa hiérarchie, la justice lui a donné raison. Retour sur un combat victorieux.



Nous sommes en plein confinement, le premier. Sa hiérarchie reproche à Anthony Smith d'avoir exigé la mise à disposition de matériel de protection, notamment de masques, pour les aides à domicile de l'association Aradopa à Reims. C'est pourtant le CSE de l'association qui l'avait saisi car des salarié-es et des patient-es étaient contaminé-es, dont certain-es décédé-es. La direction n'apporte aucune réponse aux demandes d'Anthony Smith qui subit des pressions de la part de sa hiérarchie, mais décide de déposer un référé contre l'Aradopa devant le Tribunal judiciaire de Reims le 15 avril 2020. Le même jour, Muriel Pénicaud, alors ministre du Travail, prononce sa mise à pied Le 1^{er} octobre 2020, Élisabeth Borne nouvelle

ministre du Travail, transforme sa sanction en mutation d'office. Il réintègre son poste d'inspecteur du travail après cinq mois de suspension. Ce n'est que le 20 octobre 2022 que le tribunal administratif de Nancy annule sa sanction après 918 jours de bataille pour faire valoir ses droits. Le jugement stipule que « *le tribunal a estimé qu'Anthony Smith ne s'était livré à aucun abus de droit, n'avait pas porté atteinte aux règles de déontologie professionnelle ou au bon fonctionnement du service public* ».

Sûr d'avoir raison

C'est en tant que responsable syndical au ministère du travail qu'Anthony Smith revient sur la sanction dont il a été victime et l'issue victorieuse de ces deux années de combat...

« J'ai essayé de rester le plus serein possible pendant ces longs mois, un temps suspendu où j'ai eu tout le loisir de retourner dans ma tête l'acte professionnel que j'ai commis, à savoir le référé judiciaire à l'Aradopa qui m'a valu, quatre heures après l'avoir déposé, d'être suspendu pendant cinq mois de mes fonctions. J'ai eu le temps de réfléchir à mon geste, d'être sûr que j'avais eu raison, que je n'avais fait que mon métier et que je referais exactement la même chose dans de semblables circonstances.

Droit de désobéir

Ce qui est important, c'est la victoire politique de septembre 2020 quand Élisabeth Borne a reculé partiellement sur ma sanction et puis surtout le 20 octobre dernier quand, dans un arrêt extrêmement fort du tribunal administratif de Nancy, le juge a confirmé que je n'avais fait que mon travail et qu'un inspecteur du travail était en droit de désobéir à des ordres manifestement illégaux. Ça a été extrêmement important pour moi car Muriel Pénicaud et Élisabeth Borne ont porté atteinte à ma probité publiquement, par voie de presse, à l'Assemblée nationale, au Sénat, en expliquant que j'avais violé la loi là où je n'avais fait que l'appliquer. Je suis donc content et soulagé. Tel est l'état d'esprit qui est le mien, je termine en ce moment mon travail à Bar-le-Duc où j'ai été muté d'office depuis deux

ans et je vais reprendre mon poste à Reims au 1^{er} janvier 2023, continuer d'exercer mon métier au service d'un code du travail que j'espère protecteur des droits des plus faibles et dans le secteur de l'aide à domicile encore plus particulièrement.

Oubliées du domicile

Ce qui est révoltant, c'est qu'on a compté les morts de l'hôpital et des Ehpad, mais on a laissé un secteur complètement invisibilisé et abandonné, celui de l'aide à domicile, de ses patient-es et de ses salarié-es qui étaient la première ligne et auraient dû être inclus-es dans les dispositifs de protection parce que leur mission était d'intérêt public. Ces femmes se sont données entièrement dans ces missions-là alors qu'elles-mêmes sont souvent précarisées, dans des situations difficiles et subissent des conditions de travail

inacceptables. Je leur rends un hommage absolu, car malgré cela, elles se sont dévouées. Lorsqu'un inspecteur du travail a demandé à un juge d'imposer des protections et une organisation du travail qui leur permettrait de travailler en sécurité, la réponse a été « fermez le ban, vous êtes suspendu et muté d'office ». Mon combat était juste et j'ai eu raison de le mener, car finalement, même s'il a fallu attendre deux ans, la justice m'a donné raison.

L'inspection du travail est une très vieille institution créée en 1892, avant même que le ministère du travail ne soit créé à son tour en 1906, protégée par la convention 81 de l'OIT qui date de 1947. Elle confère un statut particulier aux inspecteurs du travail qui les rend indépendants de toute influence extérieure induite. Elle leur donne des prérogatives très fortes, le droit

d'entrer de jour comme de nuit dans tout établissement assujéti au contrôle, le droit d'auditionner, la liberté des suites qu'ils entendent donner à leurs contrôles...

Or dans mon cas, on a foulé aux pieds l'indépendance de l'inspection du travail et ça fait d'ailleurs des années qu'on le fait, mais cette fois, c'est allé trop loin et ça s'est vu. C'est ce que redit le juge dans l'arrêt du 20 octobre dernier quand il écrit que l'indépendance de l'inspection du travail est au-dessus du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Ce jugement a un intérêt pour moi directement parce qu'il permet de me rétablir dans mes droits, mais il a surtout un intérêt pour tout le corps de l'inspection du travail en venant placer très haut le principe d'indépendance. Il incarne aussi le fait que cette indépendance a été foulée aux pieds depuis de trop nombreuses années ». ■



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 :

