

sapInfos

Fédération
Commerce
Services
cgt
Salariés
particulier employeur

Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 38 • Sept./Oct. 2023



PETITE
ENFANCE

**QUAND C'EST FLOU
Y'A UN LOUP !**

Nos métiers

Encore un plan pour
la petite enfance

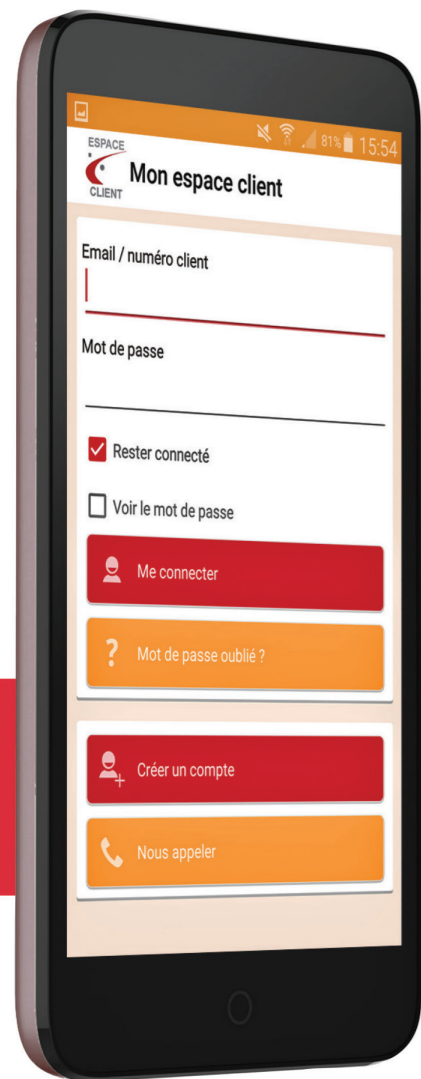
Action

Le Lab migration
s'étend

Un œil sur

L'assurance chômage
à la peine

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 Korian en mission

Dossier

8 Plan pour la
petite enfance



Action

12 Lab migration
en Île-de-France

En pratique

13 Formation syndicale

Un œil sur...

14 Focus sur l'assurance
chômage



Nathalie Ghaffar

Secrétaire générale
du syndicat CGT du
service à la personne
d'Île-de-France

C'est la rentrée... sociale !

Après avoir profité de vacances bien méritées, c'est l'heure de la rentrée pour les salarié-es du service à la personne. De grands chantiers nous attendent, des luttes aussi. Entre la réforme de l'accueil de la petite enfance et la nécessaire revalorisation du statut des professionnel·les de l'aide à domicile, il va falloir occuper le terrain, être force de proposition et imposer d'autres choix pour les publics fragiles dont nous nous occupons du début à la fin de vie. Et puis, bien sûr, la bataille contre les réformes antisociales du gouvernement se poursuit. Assurance chômage, pouvoir d'achat, réforme des retraites... le match n'est pas terminé.

Notre priorité sera de faire reconnaître la pénibilité de nos métiers afin d'obtenir des départs anticipés à la retraite pour les salarié-es de notre secteur, essentiellement des femmes. Un rapport sénatorial publié le 28 juin dernier nous conforte dans cette revendication essentielle. Les maux invisibles que subissent les femmes au travail, notamment dans le secteur des services à la personne, exigent une politique de prévention adaptée et une reconnaissance incontournable. 60% des personnes souffrant de troubles musculosquelettiques sont des femmes et elles sont trois fois plus nombreuses que les hommes à signaler des souffrances psychiques.

Le 9 novembre prochain, Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, se livrera à la conclusion des travaux initiés par notre organisation sur le thème « Investir dans les métiers du soin et du lien aux autres : Un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes », en partenariat avec le CESE. C'est dire à quel point notre campagne sur la reconnaissance de la pénibilité de nos métiers, portée par une pétition ayant recueilli plus de 39 000 signatures, s'inscrit dans une actualité qui peut nous permettre de faire progresser nos idées.

Alors en route pour une rentrée dynamique, revendicative et gagnante !

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 Boréal - 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

À CHAUD! À CHAUD! À CHAUD! À CH

Un secteur qui revalorise

Comme chaque année, la Fepem a publié les chiffres exclusifs de l'Observatoire de l'emploi à domicile qui montrent qu'en 2022, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a revalorisé les salaires de manière significative pour la troisième année consécutive. La masse salariale nette versée aux salarié-es à domicile et aux assmats s'élève à 8,9 milliards d'euros. À titre d'exemple, le salaire horaire net moyen d'un-e assistant-e de vie s'élève à 11,98 euros (+5,5 % en 2022), à 11,82 euros pour un-e employé-e familial-e (+4 %), à 10,07 euros pour un-e garde d'enfant à domicile (+4,2 %) et à 3,78 euros par enfant pour les assmats (+2,4 %). Du fait d'un dialogue social constant, quatre revalorisations successives des minima conventionnels ont eu lieu en 2022. Ce qui fait dire à Sigried Debruyne, en charge du dialogue social à la Fepem, que le secteur « est un modèle citoyen, engagé et responsable qui participe activement à la dynamique économique des territoires ».

Fepem
Particuliers. Employeurs.
Citoyens.

Ça fait mal



Selon une étude menée par des expert-es danois-es, les discriminations sur le lieu de travail sont des facteurs de risque d'apparition de troubles dépressifs. 5 % des personnes interrogées déclarent avoir été victimes de discriminations au cours de 12 mois précédents; les femmes sont davantage concernées avec 6 % de femmes victimes contre 3,7 % d'hommes; les personnes victimes sont 2,7 fois plus susceptibles de développer un trouble dépressif. En France chaque année, le Défenseur des droits et l'OIT publient conjointement un baromètre sur les discriminations au travail qui fait état de 2 % des personnes actives victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. En conséquence, leur état de santé se dégrade. Le dernier baromètre, publié fin 2022, a démontré que le secteur des services à la personne était particulièrement concerné.

Contre-attaque

Le décret du 17 avril dernier mettait en œuvre la présomption de démission en cas d'abandon de poste d'un-e salarié-e qui perdait ainsi tout droit au chômage. La CGT, FSU et Solidaires ont conjointement attaqué ce décret devant le Conseil d'État. Lequel est infondé, juridiquement faible et risquant de multiplier les contentieux devant les prud'hommes. Même l'Unedic estime que 80 % des abandons de postes sont dus à des conditions de travail dégradées ou toxiques. C'est dire.

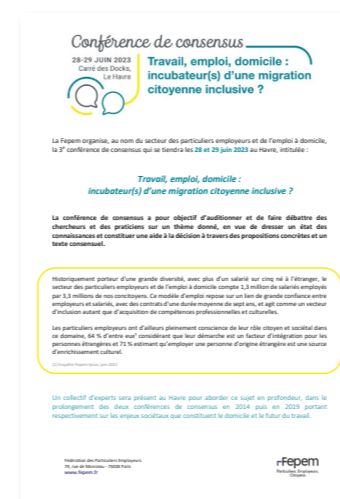
Soin et lien

En prolongement de l'étude menée par l'Ires sur les métiers du soin et du lien, la CGT et le Conseil économique, social et environnemental (CESE) organisent une journée d'étude le 9 novembre prochain. Ce sera, certes, l'occasion de restituer longuement ce travail d'une grande richesse, mais également d'avoir des temps d'échange et de prospective autour de cette question majeure: « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres: un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Enjeu d'égalité, mais aussi choix pour l'ensemble de la société.

Chamboule-tout

En juin dernier, avec son plan pour un accueil de qualité de la petite enfance, il était sur le devant de la scène. Pourtant le 20 juillet, Jean-Christophe Combe a fait les frais du remaniement ministériel. Dans la nouvelle composition du gouvernement d'Élisabeth Borne, il n'est plus ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, remplacé par Aurore Bergé qui, cependant, n'hérite pas du portefeuille de l'autonomie et des personnes handicapées attribué pour sa part à Fadila Khattabi. Aurore Bergé se voit également allouer le portefeuille des familles. Certes, il est un peu tôt pour en tirer quelque conséquence politique. Toutefois, le secteur de la petite enfance s'interroge sur les développements et la pérennisation du plan annoncé fin juin et plus largement, sur la prise en compte de l'urgence et des enjeux auxquels le secteur fait face.

Un enjeu consensuel



Les 28 et 29 juin derniers, au Havre, la Fepem a organisé une 3^e conférence de consensus au nom du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Un collectif d'expert-es composé de chercheur-es et de praticien-nes est ainsi venu débattre de la thématique de fond: « Travail, emploi, domicile: incubateurs d'une migration citoyenne inclusive? ». Après une ouverture de la conférence axée sur le contexte et ses enjeux, les intervenant-es ont ainsi décliné cette question deux jours durant. Il est vrai qu'avec son Lab migration, la Fepem est particulièrement à la pointe sur les parcours migratoires dans le secteur. C'est d'ailleurs sur cette expérimentation en cours, à Marseille et en Île-de-France, que s'appuie cette conférence de consensus. Comment le travail et l'emploi contribuent-ils à la réciprocité économique et sociale? En quoi le domicile est-il un facteur d'intégration sociale et culturelle dans un parcours de migration? Les femmes sont-elles des migrant-es comme les autres? Les échanges ont fait l'objet d'un texte de consensus, lu et adopté au terme de l'événement, démontrant ainsi qu'une fois encore, le secteur fait bouger les lignes.



Et ailleurs?

EN BELGIQUE AUSSI

Elles sont entre 70000 et 80000 en Belgique. Ces femmes migrantes, sans papier, sans contrat de travail et vulnérables occupent des emplois d'aide-ménagère, de garde d'enfant ou d'auxiliaire de vie auprès de personnes en perte d'autonomie. Socialement utiles, se substituant à des services publics inexistantes ou des services privés hors de prix, ces travailleuses domestiques se sont fait entendre le 16 juin dernier, lors de la Journée internationale des travailleurs et travailleuses domestiques. Organisées sous la bannière de la Ligue des travailleuses domestiques, avec le soutien de la CSC Bruxelles, elles ont cessé le travail et mené des actions à Bruxelles pour dénoncer l'exploitation qu'elles subissent. L'une de ces actions a consisté à établir un tribunal symbolique où était jugé « le manque de courage politique du gouvernement ». Certaines ont témoigné et rendu publics les abus et violences dont elles ont pu être victimes, leur situation administrative leur conférant une vulnérabilité maximum. Toutes réclament des conditions de travail dignes et à un an des élections, attendent des avancées concrètes.

CHAUD! À CHAUD!

Bravo!

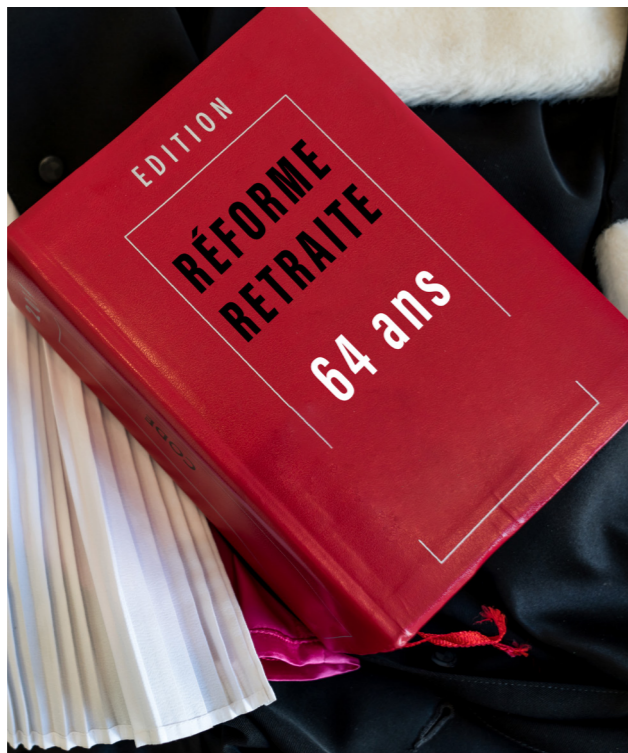
Le bilan des ordonnances Macron de 2017 est explosif. À en croire le travail de deux économistes, les licenciements pour faute grave ont fortement augmenté (+32,3 % entre fin 2017 et fin 2021), les embauches en CDD sont 7,5 fois plus nombreuses qu'en CDI, le plafonnement des indemnités prud'homales est favorable au patronat, bien à l'abri de trop lourdes condamnations. Les salarié-es les plus impacté-es sont les travailleur-euses essentiel-les, peu syndiqué-es et plus vulnérables. ■

La casse continue

Le ministre du Travail parle d'une « équipe de France de l'insertion » quand la CGT y voit une attaque aux plus précaires et une libéralisation du service public de l'emploi. Le projet de loi « Plein emploi » acte la création de France Travail comme portail unique, impose aux demandeur-euses d'emploi les plus précaires d'accepter n'importe quel emploi, applique une logique coercitive aux bénéficiaires des minimas sociaux selon un pacte d'engagement assorti de sanctions. •

Un pavé dans la mare

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a rendu son rapport annuel à la fin du mois de juin. Et là patatras! On se souvient que l'argument majeur de l'exécutif pour imposer sa réforme des retraites et notamment le recul de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans consistait à asséner que le déficit mettrait tout le système en danger et qu'il fallait urgemment y pourvoir. Sauf que le COR met les pieds dans le plat, révèle que le système de retraites sera toujours déficitaire en 2030 et que la réforme, devant pourtant la porter à l'équilibre, n'y changera absolument rien. Une erreur de calcul ou un flottement dans les prévisions faites par l'exécutif, semble-t-il. Pour la CGT, la réforme a fait « prendre un chemin inverse à celui qu'il faudrait emprunter pour conserver notre régime par répartition ». Et selon Denis Gravouil, « ce qui est fondamental, c'est la part du PIB consacrée aux retraites (qui baisse inexorablement ». Nous n'en avons pas encore tout à fait fini avec la bataille des retraites. •



Mieux vous connaître

Le rapport annuel du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est sorti. De cette édition 2023, SAP Infos extrait quelques chiffres-clés...

- 3,3 millions** de particuliers employeurs
- 1,3 million** de salarié-es
- 4,7 %** des salarié-es travaillent dans le secteur de l'emploi à domicile
- 11,4 %** des ménages recourent à l'emploi à domicile
- 1,5 milliard** d'heures déclarées et 8,9 milliards d'euros de masse salariale nette versée (hors cotisations sociales)
- 800 000** emplois à pourvoir d'ici à 2030
- 44 %** des assmats partiront en retraite d'ici à 2030
- 1,1 million** de parents choisissent l'accueil individuel (32 % de l'ensemble des particuliers employeurs)
- 1 million** de particuliers employeurs sont fragiles (perte d'autonomie), soit 31 % de l'ensemble des particuliers employeurs
- 547 536** assistant-es de vie dont 59 % partiront en retraite d'ici à 2030. ■

Rapport complet sur: <https://www.fepem.fr>



DANS LA BOÎTE

Korian fait peau neuve

Devenir une société à mission? Une façon très simple de se racheter une image quand la sienne a été sérieusement écornée. Comme d'autres groupes avant lui, Korian est donc devenu une société à mission.

Après le scandale révélé par Vincent Castanet dans son livre-enquête *Les Fossoyeurs*, puis par Élise Lucet dans son émission *Cash investigation*, nul n'ignorait les pratiques des groupes d'Ehpad privés commerciaux. Pour maximiser les marges et les bénéfices, il n'ont pas hésité à institutionnaliser la maltraitance des personnes en perte d'autonomie et de leurs salarié-es. Ces révélations ont eu des répercussions sur tout le

secteur privé au-delà des deux seuls principaux concurrents, Orpea et Korian. Leader des Ehpad en France et à l'étranger, Korian s'est donc lancé dans une stratégie de dédramatisation pour rassurer les résident-es, leurs familles et les investisseurs, et décidé de devenir une société à mission. Ce qui l'engage puisqu'il s'agit dès lors pour l'entreprise d'affirmer publiquement sa raison d'être

ainsi que les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle se donne pour mission de poursuivre. Dans son communiqué de presse, Korian s'engage à « prendre soin de l'humanité de chacun dans les moments de fragilité » sur la base de différentes résolutions, tant à l'égard des résident-es que des salarié-es. Si, en réaction, certains syndicats valident le processus comme garant d'une « transparence totale », la CGT continue de revendiquer un grand service public de la Santé et de réfuter sa marchandisation: « Nous affirmons que la recherche de profit n'est pas compatible avec une prise en charge de qualité des résident-es et de meilleures conditions de travail des salarié-es ». ■

1008 SOCIÉTÉS À MISSION
RECENSÉES FIN 2022



660 000 SALARIÉ-ES
Y TRAVAILLENT
(+22 % en un an)



78 % SOIT **789** ENTREPRISES
DANS LE SECTEUR DU SERVICE



123 ENTREPRISES
DANS LE SECTEUR DU COMMERCE
(soit +50 % en 1 an)



86 % de l'effectif total
DANS LES GRANDES ENTREPRISES
(3 % dans les micro-entreprises
et les PME soit 18 000 salarié-es)



91 % SONT DES
MICRO-ENTREPRISES
ET DES PME



43 % EN ÎLE-DE-FRANCE
suivie par l'Auvergne-Rhône-Alpes,
l'Occitanie, la Nouvelle-Aquitaine
et les Pays de la Loire



Source: Observatoire des sociétés à mission

Le bon plan ?

On a un peu le sentiment de répéter sans cesse les mêmes antiennes. De découvrir des rapports qui, toujours, convergent. Et d'attendre une réaction à la mesure des enjeux. Fin juin, le ministre des Solidarités dévoilait son plan pour l'accueil de la petite enfance et les professionnel·les du secteur. Éléments de contexte.

Le ministre des Solidarités l'a dévoilé par voie de presse. La veille de la présentation initialement prévue à Nancy le 30 juin, puis annulée, une page est consacrée au plan pour la qualité d'accueil de la petite enfance dans *Le Parisien*. D'aucuns ont jugé la forme un peu cavalière. Sur le fond, ce plan comporte indéniablement des avancées sans pour autant faire consensus. Trop vague, trop flou, pas à la hauteur des enjeux. Telles sont les principales critiques recensées.

Beaucoup d'annonces

Un mois après les annonces de la Première ministre qui, dans le cadre de l'article 10 de la loi sur le plein emploi, a fixé le contour général d'un futur service



public de la petite enfance (SPPE), notamment la compétence de l'autorité organisatrice, Jean-Christophe Combe, encore ministre des Solidarités, dévoilait le volet qualité de ce SPPE, en termes de qualité d'accueil des jeunes enfants et de qualité de vie des professionnel·les. 238 millions d'euros seront consacrés chaque année à la revalorisation salariale dans la convention d'objectifs et de gestion avec la CNAF. Dans les grandes lignes (lire pages suivantes), ce plan entend restaurer l'attractivité sociale des métiers en accompagnant donc financièrement les revalorisations salariales dans le secteur, retrouver le sens au travail en réconciliant aspirations, valeurs, formation et pratique quotidienne, atteindre des objectifs annuels de nouveaux·elles professionnel·les formé·es et qualifié·es, améliorer la qualité institutionnelle d'accueil et de prévention des risques de maltraitance en réformant les règles d'organisation et de financement des modes d'accueil et installer un réflexe de vigilance en renforçant le système d'alerte et de suivi des suspicions de maltraitance au sein des lieux d'accueil.

Un vrai millefeuille

Car tout était parti d'un fait divers dramatique survenu en juin 2022 à la suite duquel le ministre des Solidarités avait saisi l'Igas (Inspection générale des affaires sociales), lui demandant une « évaluation des processus et des mesures mises en œuvre afin de garantir la sécurité et la bien-traitance des enfants accueillis en Eaje ». Quatre mois plus tard, le rapport dressait des constats accablants tant au niveau de l'accueil que des conditions de travail des professionnel·les. 38 recommandations venaient couronner le travail de l'Igas. En marge, une concertation nationale sur le SPPE, avec Elisabeth Laithier (lire entretien ci-contre) pour rapporteure, était menée, tandis que le comité de filière travaillait à produire des résolutions. En mars dernier, le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge produisait lui aussi deux rapports sur l'accueil des enfants de moins de trois ans et sur le SPPE. On se souvient en outre de l'avis du Conseil économique, social et environnemental sur le SPPE qui, un an plus tôt, avait mobilisé les professionnel·les de la petite enfance, leurs représentant·es, les institutions et les collectivités et donné lieu à quinze préconisations consensuelles pour répondre aux enjeux posés au secteur. Consultations, rapports, recommandations... Voilà longtemps que les constats sont faits et qu'il y a urgence à répondre de façon ferme aux besoins. Pas sûr que ce plan soit le bon. ●

ENTRETIEN

Fin juin, le ministre des Solidarités a précisé le volet qualité du service public de la petite enfance (SPPE). Elisabeth Laithier, Présidente du comité de filière petite enfance et rapporteure générale de la concertation sur le SPPE, livre son appréciation sur ce plan.



Les jalons sont posés

Quel est votre point de vue sur ces annonces ?

É. L. : Selon moi, ce plan est complet parce qu'il touche à la fois à la qualité de l'accueil des enfants et à la qualité de vie des professionnel·les au travail. Il passe en revue l'attractivité de ces métiers qui est absolument à restaurer et pose l'idée de l'identification d'un pilote de cette politique publique et du chaînage des responsabilités de l'ensemble des intervenant·es. C'est la première fois que l'État engage des moyens aussi importants pour soutenir la création de places de qualité et sécuriser les places existantes, que ce soit en accueil individuel ou collectif.

Ce plan est-il en phase avec ce qui est ressorti de la concertation sur le SPPE, les travaux du comité de filière et ceux de l'Igas ?

É. L. : Le tour de France que j'ai fait dans le cadre de la concertation, les propositions du comité de filière et les recommandations de l'Igas sont les trois sources d'inspiration qui ont aidé le gouvernement à établir son plan. J'ai extrait huit recommandations de la concertation qui ont toutes été reprises, le travail mené a ainsi été respecté et pris en compte, de même que l'essentiel des 39 recommandations du rapport de l'Igas. Quant

aux demandes du comité de filière, j'ai apporté les résolutions votées au ministre. À charge pour lui de les prendre, de ne pas les prendre ou d'en prendre une partie seulement car le comité de filière n'a pas de pouvoir de décision.

Justement, quelles sont ces résolutions ?

É. L. : Les trois résolutions concernent la revalorisation qui est le problème central. Nous avons demandé qu'une campagne de communication et de promotion des métiers de l'accueil individuel et collectif soit menée. Lancée en avril 2023, j'espère qu'elle sera reconduite en cette rentrée.

Deuxième demande, la création d'un observatoire de la qualité de vie au travail dans la petite enfance exclusivement. Le ministre y a répondu favorablement et missionné l'Anact pour nous épauler. Cet observatoire va servir d'appui aux services départementaux d'aide aux familles ainsi qu'aux professionnel·les pour voir ce qui va ou ce qui ne va pas et apporter d'éventuels changements pour éviter des dégradations qui pourraient s'avérer dramatiques. Après l'image des métiers avec la

campagne de communication et la création de l'observatoire, le troisième point de revalorisation concerne les salaires.

Comment est abordée la question de la revalorisation des salaires ?

É. L. : Le ministre a validé le principe de moyens alloués par l'État sous réserve qu'en face, les organisations représentatives travaillent ensemble pour harmoniser et dénombrer exactement les professionnel·les par catégories. Dans les entreprises privées, il faudra que les 70 000 salarié·es non couverts par une convention collective le soient. Si l'on veut travailler à qualité égale,

« Il faudra que les 70 000 salarié·es du privé soient couverts par une convention collective. »

il faut qu'à un même vocable correspondent un même métier, une même fiche de poste, des droits et des avantages sociaux équivalents. Sans quoi, cette disparité amène à une sorte de dumping entre professionnel·les alors même qu'on en manque cruellement. S'agissant des assmats, le travail sera conduit dans le cadre de la réforme du CMG et du plan issu des propositions du comité de filière. ■

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

Quand c'est flou...

Le volet qualité de l'accueil des jeunes enfants comporte un certain nombre de mesures qui vont dans le bon sens. Toutefois, on est loin du service public de la petite enfance que les professionnel·les attendaient pour répondre à l'urgence et faire face aux défis.

Il n'y a pas que le rapport de l'Igas et les maltraitances dont il a fait état. L'accueil des jeunes enfants, tous modes confondus, est en crise. Pénurie de professionnel·les, défaut d'attractivité des métiers, conditions de travail très dégradées, salaires en berne, structures privées qui fonctionnent hors de tout contrôle... Voilà bien longtemps que, rapport après rapport, les constats sont dressés et partagés. Ce qui manque à l'appel, c'est une volonté politique et des moyens à la hauteur de l'urgence. Le plan que Jean-Christophe Combe a dévoilé le 30 juin dernier est-il de nature à changer les choses? Aurore Bergé, sa successeuse au ministère des Solidarités, poursuivra-t-elle le travail?

Imprécis, insuffisant

Comme l'indique le ministre au *Parisien* auquel il a réservé la primeur des annonces, « on travaille mieux quand on est mieux payé ». Aussi prévoit-il de provisionner 200 millions d'euros chaque année dans la convention d'objectifs et de gestion avec la CNAF pour accompagner les revalorisations, que ce soit dans le secteur public, associatif ou privé et ce, afin de restaurer l'attractivité sociale des métiers. Une intention louable, sauf qu'elle pose questions. Comment appliquer une revalorisation dans ce contexte d'hétérogénéité des statuts, des modes d'emploi et des conventions collectives? Les seuls éléments donnés par le ministre concernent les salarié·es du secteur associatif. Rien de

précis pour le privé dont on sait que 70 000 salarié·es, soit la moitié de l'effectif, ne sont pas couvert·es par une convention collective et auraient ainsi du mal à bénéficier des mesures. Rien pour l'accueil relevant du public, les crèches familiales notamment. Rien de ferme pour une revalorisation salariale des assmats, renvoyée à la réforme du CMG et aux propositions à venir du comité de filière. D'aucuns redoutent, c'est le cas du collectif Pas de bébés à la consigne, que les annonces ne créent « des inégalités entre professionnel·les selon les secteurs ». Pour la CGT du Service à la personne, « Les 200 millions semblent insuffisants pour satisfaire les attentes des professionnel·les au même titre que le contrôle de l'utilisation de ces fonds public paraît insuffisamment encadré ». Même le ministre le dit, à l'instar de l'Igas: « Le secteur des crèches s'est développé très rapidement. On a voulu faire de la quantité avant de faire de la qualité ». Et d'indiquer: « Dès 2024, nous donnerons de nouveaux pouvoirs aux inspecteurs de l'Igas et à l'Inspection générale des finances pour contrôler les groupes de crèches et de micro-crèches ».

Des objectifs intenable

Selon la CGT, le contrôle des groupes de crèches privées par l'Inspection générale des finances ou le soutien de l'État pour la revalorisation des rémunérations de certain·es professionnel·les sont des mesures qui vont dans le bon sens, au même titre que l'augmentation des temps d'échanges. Jean-Christophe Combe souhaite améliorer la qualité institutionnelle de l'accueil et la



prévention des risques de maltraitance. À cet effet, les financements du secteur seront transformés pour faire de la qualité de l'accueil un objectif prioritaire avec notamment « des temps pour permettre aux professionnel·les d'analyser leurs pratiques financées sur les journées de travail » et la présence obligatoire de deux adultes dès le premier enfant accueilli. Le ministre annonce la nécessité de former 7 000 à 9 000 professionnel·les supplémentaires par an d'ici 2030 et pour atteindre ces objectifs, s'appuie sur un projet d'engagement conjoint État-régions-départements. Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et services, estime que « cet objectif de recrutement nous semble impossible tant les mesures annoncées interviennent tardivement et s'étalent sur plusieurs années ». Le ministre entend en outre garantir un socle de compétences commun portant sur le développement de l'enfant, la prévention de la maltraitance et les relations avec les parents. Tout·e professionnel·le n'ayant pas réalisé de stage évalué avant sa prise de poste devra obligatoirement s'astreindre à une période d'observation de 120 heures.

« Les mesures annoncées interviennent trop tardivement »

Pour Pas de bébés à la consigne, « les annonces restent donc imprécises et insuffisantes pour assurer un degré de qualification des équipes qui garantisse la qualité d'accueil ». Sur la prévention de la maltraitance en tant que telle, une plateforme va être mise en place pour recueillir les signalements. Il s'agit d'installer

un réflexe de vigilance en renforçant le système d'alerte et de suivi des suspicions de maltraitance au sein des lieux d'accueil. Les compétences des PMI, des départements et de l'Igas seront modifiées de sorte à ce que le traitement des signalements, les contrôles et les sanctions soient efficaces.

Ce volet qualité du plan gouvernemental était très attendu. Loin du service public de la petite enfance promis, les annonces du ministre esquissent certes des premiers pas, mais la CGT estime « globalement que le projet n'est pas assez ambitieux ni à la hauteur de l'urgence de la situation de l'accueil des jeunes enfants ». À propos du nombre d'assmats partant en retraite d'ici 2030, le plan se contente de dire par exemple qu'il faudra relever le défi. Trop d'imprécisions, trop de zones floues. Comment la nouvelle ministre abordera-t-elle la suite? ■

3 questions à...

Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services

Quelle est votre appréciation générale sur ce plan?

Ce plan n'en est pas un. Ce ne sont que des vœux pieux émis par un comité de filière qui travaille dans des conditions détestables, avec un jeu de lobbying de la part de certaines organisations. Le lien avec les annonces de la Première ministre n'est pas fait: les 5,7 milliards d'euros versés jusqu'à 2030 ne sont toujours pas fléchés, au-delà de l'annonce d'une revalorisation des rémunérations des salarié·es des crèches associatives. Le secteur lucratif et les assmats sont dans l'attente alors que l'hémorragie est déjà en cours et qu'on est dans l'urgence absolue.

Pourtant la présidente du comité de filière ne tarit pas d'éloges...

Elle est dans son rôle, mais j'insiste, ce ne sont que des écrits sans décision politique forte. Il est vrai que certaines propositions sont intéressantes et qu'elles émanent du travail de plusieurs organisations composant le comité de filière. Qui aura le courage

politique de mettre tout cela en œuvre? Jean-Christophe Combe ayant laissé la place à Aurore Bergé lors du dernier remaniement, on peut dès lors s'interroger sur les suites et les réponses qu'elle entendra apporter. Combien de temps devra-t-on attendre?

Pourquoi le Sénat a-t-il retoqué l'article 10 de la loi plein emploi qui devait lutter contre la pénurie de professionnel·les?

Cet article 10 était tout à fait incongru et imposait des obligations aux collectivités territoriales sans forcément leur donner des moyens qui devaient ensuite faire l'objet de tractations. Ça n'a pas été très convainquant puisque le Sénat a retoqué ce point et dans les discussions parlementaires, on voit bien que la représentation nationale estime que le gouvernement veut faire payer les collectivités. Une crainte qu'on partage parce que si tel était le cas, on aurait à nouveau des disparités territoriales et des inégalités inacceptables. ♦

Au tour de l'Île-de-France

Après Marseille en 2022, la Fepem a lancé en mai dernier son Lab migration pour l'emploi à domicile dans la région Île-de-France. Pour faire face aux défis démographiques et aux besoins de recrutement, la Fepem prend le parti d'une politique migratoire inclusive et citoyenne.

La conférence de lancement s'est tenue le 30 mai dernier à Paris. Après Marseille, l'initiative était attendue dans la région capitale. En effet, l'Île-de-France est la région qui a le plus recours à l'emploi à domicile avec 631 939 particuliers employeurs et plus de 265 530 salarié-es. La Fepem indique que plus de la moitié de ces salarié-es seront en fin de carrière d'ici 2030 et que l'augmentation de la population âgée, quatre fois supérieure à la moyenne nationale, conduira au nombre de 421 400 personnes dépendantes dans la région. Et d'en déduire que 131 300 emplois seront à pourvoir pour absorber les départs en retraite et que 151 000 postes d'assistant-es de vie et d'employé-es familiaux-les supplémentaires devront dans le même temps être créés.

Une réponse inédite

C'est inédit à l'échelle d'une branche professionnelle. Les personnes nées à l'étranger vont pouvoir bénéficier d'un parcours d'accompagnement individualisé qui repose sur le triptyque « langue française, citoyenneté et compétences professionnelles » afin de les former aux métiers du domicile et donc de répondre aux besoins d'accueil de la petite enfance, de l'accompagnement du bien vieillir et de l'équilibre entre les temps de vie. Les premières personnes qui entreront en stage dans le cadre du Lab migration francilien commenceront leur formation à l'automne 2023, laquelle s'achèvera au printemps 2024. Dans ce secteur ayant historiquement l'expérience

de l'accueil des salarié-es né-es à l'étranger, représentant aujourd'hui un-e salarié-e sur quatre, soit deux fois plus que la moyenne nationale tous secteurs confondus, Marie Béatrice Levaux, présidente de la Fepem, se réjouit lors de la conférence de lancement: « Avec le Lab migration, nous ne répondons pas seulement à des besoins en emplois, mais nous construisons la cohésion sociale du futur, loin des caricatures et des amalgames ». Ce que confirme Stéphane Fustec, vice-président CGT du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), estimant que « les partenaires sociaux sont unanimes sur ce projet car nous croyons à cette démarche inclusive par le travail et nous sommes très enthousiastes à l'idée d'étendre ce projet à l'Île-de-France ». Même le ministre du Travail, Olivier Dussopt considère que « le Lab migration est un très bon exemple d'intégration réussie » et que « les métiers du domicile font partie de ces métiers qui ne pourraient pas fonctionner si les particuliers employeurs n'embauchaient pas des étrangers non communautaires ». N'en déplaise à celles et ceux qui estiment que les portes de l'emploi doivent s'ouvrir aux seul-es français-es de souche, si tant est que cela signifie quelque chose, le Lab migration démontre qu'une approche humaine, citoyenne et inclusive a du sens et fonctionne. ♦



Connaître ses droits

Parmi les avancées de la nouvelle convention collective nationale (CCN) des branches des salarié-es du particulier employeur et des assmats, le droit syndical permet d'accéder à la formation syndicale ou de s'absenter pour participer à un congrès ou une assemblée statutaire. Explications.

Qu'est-ce que la formation syndicale?

C'est un droit pour l'ensemble des syndiqué-es, militant-es ou dirigeant-es, qui leur permet d'exercer pleinement leur citoyenneté syndicale. Il s'agit tout d'abord d'avoir des temps dédiés pour s'informer de ses droits et devoirs. Bien connaître ses droits permet de les faire respecter par ses employeurs et d'établir des relations de travail équilibrées. Découvrir son syndicat CGT et ses organisations permet de s'y impliquer, chacun-e selon ses disponibilités et ses envies.

Est-elle ouverte aux salarié-es de l'emploi à domicile?

Oui, la CCN du 15 mars 2021 a introduit un droit syndical, essentiellement porté par la CGT, pour les salarié-es relevant de son champ d'application. Depuis son entrée en



vigueur le 1^{er} janvier 2022, les salarié-es du secteur peuvent accéder à la formation syndicale, participer à une assemblée statutaire de leur syndicat ou à un congrès. Ce droit n'existait pas auparavant, affectant les relations sociales de cette branche à prédominance féminine et empêchant la participation des salarié-es à la vie citoyenne.

Comment en bénéficier?

Les salarié-es concerné-es bénéficient d'une autorisation d'absence dans la limite de cinq jours par année civile sous réserve de respecter certaines conditions: notifier son absence par écrit, qu'elle qu'en soit la forme, à son ou ses employeur-s au moins trente jours calendaires avant la date de l'événement, notifier à son ou ses employeur-s une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant de son organisation syndicale. Ces absences ne pourront être imputées sur les congés payés.

Y a-t-il une perte de salaire?

Chaque salarié-e bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie

d'un maintien de salaire, au titre des heures passées en formation syndicale, congrès ou assemblée générale compris dans l'horaire habituel de travail. Ces temps sont en effet assimilés à du temps de travail effectif. En revanche, les temps de formation, congrès ou assemblée non compris dans l'horaire habituel de travail ne sont pas rémunérés. La rémunération est prise en charge par les fonds du paritarisme et remboursée aux particuliers employeurs concernés.

Qui prend en charge les frais liés à cette formation?

Dès lors qu'un-e salarié-e bénéficie d'une autorisation d'absence en vue d'assister à une formation syndicale, un congrès ou une assemblée, ses frais de déplacement, de repas et d'hôtel sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme. ■

En savoir plus

Site CGT dédié à la formation syndicale: <http://www.formationsyndicale.cgt.fr>
Convention collective à télécharger sur: <https://sap-cgt.socia>

Faim de droits

Réforme après réforme, les règles d'indemnisation du chômage se durcissent et fragilisent les plus précaires. Le 27 juin, les organisations de privé-es d'emploi* manifestaient à Paris au moment du conseil d'administration de l'Unedic. Dans un contexte social déjà délétère, le gouvernement impose une négociation très contrainte, voire impossible cet automne.



Le 27 juin, les partenaires sociaux étaient réunis lors du conseil d'administration de l'Unedic afin de négocier la revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet. Les organisations de privé-es d'emploi* quant à elles manifestaient, de Bercy au siège de l'Unedic, pour appuyer les revendications de leurs organisations syndicales et exiger une revalorisation des allocations chômage de 10 euros par jour. Selon elles en effet, tout augmente depuis

2021. « Les loyers, premier poste de dépense, augmentent de 3,6 % alors que dans le même temps, le gouvernement vole 700 millions d'APL aux ménages les plus modestes, dénonce leur communiqué. Douze millions de travailleur-euses sont en précarité énergétique et ne se chauffent même plus. Nous sommes de plus en plus nombreux-euses à faire la queue devant les associations ou banques alimentaires avec une inflation historique de 15,6 % des prix de première nécessité. Face à l'explosion des prix des tickets de bus, tram, métro,

trains, nous pouvons de moins en moins nous déplacer y compris pour chercher du travail ». Selon ce même communiqué, le gouvernement a baissé les allocations de 22 % depuis octobre 2021, 16 % de chômeur-euses ont été privé-es de leur indemnité depuis décembre 2021 et la durée d'indemnisation chômage a baissé de 25 % depuis février 2023.

Le mirage du plein emploi

Pierre Garnodier, secrétaire général du CNTPEP-CGT, apporte des précisions: « Avec les réformes successives, 40 % des allocations sont aujourd'hui inférieures à une allocation dite minimale qui est de 29,60 euros par jour. À rebours de ce que dit le gouvernement, il faut une véritable allocation minimale revalorisée de 10 euros par jour comme pour l'ensemble des allocations, afin de sortir de la pauvreté, vivre et non pas survivre, et chercher un emploi ». Le CNTPEP-CGT dénonce le postulat du gouvernement selon lequel on serait à deux doigts du plein emploi. « Ce sont des mensonges, reprend Pierre Garnodier. Il y a cinq millions d'inscrit-es à Pôle emploi en France métropolitaine, soit environ 10 % de la population active. En ajoutant les catégories B, C, D, E, les allocataires du RSA non inscrit-es à Pôle emploi, les jeunes de moins de 25 ans, les travailleur-euses handicapé-es... on arrive à dix millions, soit 20 % de la

population active. Voilà la réalité aujourd'hui ». D'autant que les chiffres du chômage du deuxième semestre 2023 qui font état d'une relative baisse du nombre de demandeur-es d'emploi sont trompeurs. Ils passent sous silence le nombre important de radiations dû à la politique de sanctions menée et l'augmentation des emplois précaires.

La loi « Plein emploi » visant à ramener le taux de chômage à 5 % d'ici 2027 sera examinée à l'Assemblée nationale cet automne. Elle prévoit que l'opérateur France Travail rassemble l'ensemble des organismes en charge de l'emploi et de l'insertion et en devienne la seule porte d'entrée, que les bénéficiaires du RSA, les personnes handicapées et les jeunes accompagné-es par les missions locales soient automatiquement inscrit-es sur la liste des demandeur-es d'emploi et lié-es par un contrat d'engagement qui

devra être respecté sous peine de suspension des droits. De même que les chômeur-es seront contraint-es d'accepter toute offre d'emploi sous peine de suppression des allocations. Pierre Garnodier enfonce le clou: « Quand le gouvernement crée France Travail et parle de plein emploi, on sait qu'il va taper très fort sur les précaires et les privé-es d'emploi. On conteste cette politique de l'emploi qui va amener encore plus de concurrence dans les entreprises et dans les branches pour toujours niveler par le bas les grilles et les niveaux de rémunération ».

Un front syndical uni

Les allocations n'ont finalement été revalorisées que de 1,9 % le 27 juin, ce qui ne couvre pas du tout l'augmentation de l'inflation. Mais selon Denis Gravouil, secrétaire

général de la CGT Spectacle, en charge du dossier assurance chômage à la CGT, « Ce qui est important dans ce conseil d'administration, c'est que l'unité syndicale a tenu, que personne n'a signé et qu'on a lancé l'idée d'une vraie allocation minimale qui ne permette pas de percevoir en dessous de 31 euros par jour. Seulement 36 % des chômeurs inscrits à Pôle emploi sont indemnisés et parmi eux, 40 % sont en dessous des allocations minimales. Voilà pourquoi on travaille sur cette question ». C'est d'autant plus important que les règles

« Avec les réformes successives 40 % des allocations sont inférieures à l'allocation minimale de 29,60 €. »

de l'assurance chômage expirant le 31 décembre 2023, des négociations s'ouvrent cet automne pour décider des futures règles. Le gouvernement a ainsi envoyé sa lettre de cadrage aux partenaires sociaux pour imposer la trajectoire financière et les thèmes de négociation. Sans surprise, les attendus sont très contraints. Le gouvernement entend se servir dans les excédents de l'Unedic pour financer la réforme France Travail. Dès cette année, 2 milliards d'euros vont ainsi être ponctionnés. De plus, le cadre impose l'impossibilité de revenir sur les réformes passées. En somme, comme le dénonce Denis Gravouil, la négociation est rendue impossible, « qu'on y aille ou pas », une façon très pratique pour le gouvernement de garder la main. Le front syndical devra donc encore tenir. ■



*AC! APEIS, MNCP et Comité national des travailleur-es précaires et privé-es d'emploi (CNTPEP-CGT)

Vous êtes salarié du particulier employeur
ou assistant maternel ?



**ACTIVITÉS SOCIALES
& CULTURELLES**

EMPLOI À DOMICILE

**Profitez
d'offres
à prix réduits**

**pour vos sorties,
loisirs et vacances !**



Connectez-vous pour les découvrir

www.asc-loisirs-emploidomicile.fr