

sapInfos

Fédération
Commerce
Services
cgf
Salarié
particulier employeur

Magazine des salarié·es du Service à la personne

N° 40 • Jan./Fév. 2023



ACCUEIL INDIVIDUEL

**DIFFICILE DE SE
FAIRE ENTENDRE !**

Action

En marche contre
les violences

Un œil sur...

La face cachée
des métiers du lien

Boîte

Que se passe-t-il
chez People & Baby ?

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 People & Baby**
- Dossier**
- 8 Plan pour l'accueil individuel**
- 
- Action**
- 12 En marche contre les violences**
- En pratique**
- 13 France emploi à domicile**
- Un œil sur...**
- 14 Des témoignages forts devant le CESE**



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Bonne et heureuse année 2024,

Nous sommes heureux-ses de vous adresser, à vous et à vos proches, nos traditionnels vœux pour cette nouvelle année. Bienvenue en 2024, une année qui sera riche d'actualité pour les métiers du domicile et des services à la personne. Petite enfance, autonomie, pouvoir d'achat et reconnaissance de nos métiers seront encore au centre de notre activité.

C'est sur un agenda social offensif que nous nous sommes en effet engagé-es. Pour les métiers du domicile, nous aborderons les problématiques de reconnaissance de la pénibilité, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de temps de travail, de création d'un fonds de garantie des salaires impayés et bien sûr, nous veillerons à l'augmentation du pouvoir d'achat. Pour les entreprises de services à la personne, la question du financement du régime de prévoyance à 100 % par les employeurs, la revalorisation des minima conventionnels et le paiement des temps de transport seront également nos grandes causes de l'année.

Une CGT qui propose et une CGT qui mobilise, c'est ce que nous incarnerons pour cette nouvelle année. Dans nos métiers à forte prédominance féminine, nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous pour un 8 mars exceptionnel et à la hauteur des revendications que nous portons.

2024 sera également une année particulière puisque vous serez appelé-es à voter pour la mesure de la représentativité syndicale du 25 novembre au 9 décembre prochains. À l'heure où les taux de participation aux élections s'effondrent, il est temps de réagir et de retrouver le chemin des urnes, mêmes si elles sont de plus en plus souvent virtuelles avec la généralisation du vote électronique. Voter, c'est refuser de subir des accords qui s'imposent à vous, c'est participer à la construction d'une société plus humaine, ancrée sur le progrès social. Voter, c'est retrouver de la solidarité pour lutter contre l'individualisme qui n'a jamais porté les grandes conquêtes du monde du travail. Voter, c'est exercer un droit qui pourrait bien disparaître si nous n'en prenons pas soin, alors on compte sur vous!

Et on vous souhaite, encore une fois, une très bonne année.

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

À l'aide !

On sait qu'il existe une pénurie d'auxiliaires de vie et d'aides à domicile pour les personnes âgées, mais elle est pire dans les cas où les personnes sont en situation de handicap. Très clairement, la solidarité nationale fait défaut. C'est pourquoi l'AFM-Téléthon et APF France handicap ont saisi la Défenseure des droits pour « mise en danger de la vie d'autrui » et « non-assistance à personnes en danger ». Selon ces organisations, « les causes de cette crise d'une ampleur sans précédent sont bien connues » et de citer notamment le sous-financement public, l'insuffisance tarifaire des prestations, la faiblesse de la rémunération des salarié-es ou encore le déni de la charge mentale et physique. Elles réclament une revalorisation et une reconnaissance des métiers de l'aide à domicile et le développement de formations adaptées aux handicaps. ♦



Immigration : toujours des idées reçues

N'en déplaise à certain-es, le travail des immigré-es contribue à limiter la pénurie de main-d'œuvre en France. Dans le secteur des services à la personne, les employeurs ne le démentent pas, c'est même un non-sujet au regard des besoins. 800000 postes seront en effet à pourvoir d'ici 2030. Dans la loi sur l'immigration débattue en décembre à l'Assemblée nationale, entre autres points problématiques, la question de la régularisation des personnes sans-papiers travaillant dans des métiers en tension a fait polémique. Et pourtant, dans les faits, sans ces personnes, des pans entiers de l'économie ne fonctionneraient plus. Dans l'emploi à domicile, la Fepem maintient sa position sur le sujet. Son projet de Lab Migration, déjà déployé à Marseille et en Île-de-France, s'inscrit dans une démarche inclusive visant à répondre aux besoins du secteur et aux enjeux de professionnalisation et de citoyenneté. Une initiative que les député-es seraient bien avisé-es d'examiner. ■



Va-et-vient

Assemblée nationale, Sénat, commissions, l'article 10 de la loi plein-emploi a fait l'objet de bien des atermoiements. Cet article prévoyait initialement la création d'un service public de la petite enfance qui confiait aux communes l'organisation de l'accueil. Une mesure trop contraignante pour les petites communes. Exit l'article 10. Mais il est revenu par la fenêtre sous une nouvelle forme : les communes de plus de 10 000 habitant-es devront élaborer un schéma pluriannuel d'accueil des jeunes enfants et assurer un relai petite enfance à partir du 1^{er} janvier 2025. La loi a été définitivement adoptée. •

Statu quo

L'idée avait été lancée au début de l'automne et provoqué bien des remous. Finalement, alors qu'il envisageait de l'abaisser de moitié pour lutter contre la fraude, le gouvernement ne va pas toucher au plafond de l'avance immédiate de crédit d'impôt pour les services à la personne. Celui-ci reste fixé à 6000 euros. La Fepem était montée au créneau, redoutant une baisse d'activité pour l'ensemble du secteur. Et a obtenu gain de cause. •

Zéro chômeur

Menée depuis 2016, l'expérimentation « Territoires zéro chômeur » essaime aujourd'hui dans 60 territoires et est citée en exemple par les instances internationales. Pour rappel, il s'agit d'utiliser le coût du chômage de longue durée pour financer des emplois en CDI rémunérés au SMIC et n'entrant pas en concurrence avec une activité existante dans le territoire concerné. 2500 personnes ont ainsi été embauchées et 2500 ont retrouvé un emploi dans l'économie locale. Des activités nouvelles sont créées, répondant à des besoins en lien avec la transition écologique, la réindustrialisation, les mobilités alternatives, les services à la personne et les services de proximité. Outre les emplois créés et les besoins auxquels ils répondent, la coopération et la concertation entre tous les acteurs participe d'un renouveau démocratique bienvenu. L'évaluation de l'expérimentation aura bientôt lieu. À suivre. ♦

Incubateur de MAM



Les MAM ont du succès, beaucoup se créent, seule une partie survit. Leur modèle économique est fragile. Pour accompagner les assmats dans la réalisation et la réussite de leur projet, il y a les incubateurs de MAM. Le premier avait vu jour en 2019 en Seine-Saint-Denis, le deuxième en 2023 dans l'intercommunalité du Grand Chalon, en Saône-et-Loire. L'objectif est évidemment de soutenir la profession, en luttant contre le manque de reconnaissance et de valorisation du métier et en maintenant une offre d'accueil variée en territoire. Concrètement, il s'agit de permettre aux assmats du territoire de tester leur projet en conditions réelles, accompagnées par des professionnel-les. Mais au-delà des questions matérielles, l'accompagnement administratif, financier, comptable et pédagogique des MAM n'est pas négligé. À tous niveaux, le soutien est intensif et comme l'indique la Fepem, « L'initiative se veut une réponse proactive à la diminution notable des assmats et aux changements continus tant dans les attentes professionnelles que dans les besoins des familles ». Selon Stéphane Fustec, vice-président (CGT) du CNPDS, « Cette initiative correspond à une attente des professionnel-les que nous représentons ». Les MAM prennent confiance. ♦



Et ailleurs ?

LA SUÈDE MISE SUR LE MAINTIEN À DOMICILE

Clairement en Suède, les politiques publiques s'attachent à subventionner massivement le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie. La pression démographique y est grande puisqu'en 2030, les prévisions montrent que 27,5 % de la population aura plus de 65 ans et 9 % plus de 80 ans. Si les résidences seniors et les Ehpad existent en Suède, c'est le maintien à domicile qui y est plébiscité et le plus largement répandu (95 % des personnes âgées vivent chez elles). Une ancienne conseillère sociale pour les pays nordiques estime que « l'autonomie est considérée comme un tout et la personne est au centre », avec le domicile comme principe de base de l'accompagnement des seniors. Le succès du maintien à domicile est également dû au niveau de prise en charge: il est en effet moins coûteux de faire appel à un service à domicile complet que d'aller en Ehpad ou en résidence où le budget nécessaire sera trois fois supérieur. En Suède, la prise en charge de la dépendance repose sur les municipalités qui y consacrent 19 % de leur budget tandis qu'en la matière, l'ensemble des dépenses publiques correspond à 2,7 % du PIB. Contre 1,4 % en France. •

CHAUDE ! À CHAUD !

Bien vieillir, vraiment ?

Sept ans qu'on nous promet une loi sur la dépendance qui réponde aux enjeux liés au vieillissement et à ceux des métiers de l'aide à domicile dont les professionnelles sont à bout de souffle. À la place, c'est un plan sur le bien vieillir qui a été adopté par les député-es fin novembre. Un plan à l'ambition plus que limitée et qui ne règle rien. SAP Infos y reviendra. ■



Chômage : ça régresse encore

Les négociations sur l'assurance chômage se sont achevées le 10 novembre dernier. La CGT n'a pas signé l'accord, qualifié de « régressif », définissant les nouvelles règles régissant l'Unedic. Si la CGT a bataillé, gagné une amélioration des droits pour les saisonniers et empêché des baisses de droits pour les assmats, les marins et les dockers, artistes et intermittent-es du spectacle, il n'en reste pas moins que l'accord introduit de nouvelles baisses de droits massives pour les quatre ans à venir. Des « économies » de 2,3 milliards sont actées, dont 440 millions sur le dos des plus âgé-es et en application du report de deux ans dû à la réforme des retraites. Le patronat a obtenu une baisse d'1,5 milliard d'euros de ses cotisations, « payée en quelque sorte par la baisse des droits, contre seulement 815 millions d'euros de hausses qui ne compensent pas les pertes enregistrées depuis 2021 », selon la CGT. Les privé-es d'emploi continuent d'être à la diète. ●



Ce qui change en 2024

AU 1^{ER} JANVIER

Les pensions de retraite devraient être revalorisées de 5,2 %, tous régimes confondus. Le SMIC ne bénéficiera pas de coup de pouce, mais augmentera mécaniquement de 1,13 % selon la formule légale. La loi Agec contraint les particuliers à procéder au tri à la source de tous leurs biodéchets. En l'absence de tri, l'amende sera de 35 euros. Plus de retrait de points pour les excès de vitesse de moins de 5 km/h, mais l'amende est maintenue.

Le taux de rémunération du Livret A restera bloqué à 3 % jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

AU 1^{ER} AVRIL

Les minimas sociaux seront revalorisés:

- Le RSA pour une personne seule de 607,75 à 635,70 euros (953,56 pour deux personnes)
- L'AAH (allocation adulte handicapé) passera de 971,37 à environ 1 016 euros pour une personne handicapée sans ressource, de même que l'ASI (allocation supplémentaire d'invalidité) verra son minimum passer de 311,56 à 325,90 euros. D'autres allocations seront aussi revalorisées (AER, ASS, ATA, ADA, AV et RSO). ■

DANS LA BOÎTE

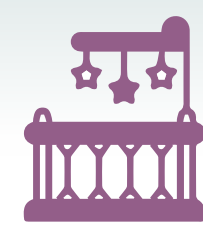
People & Baby

Entre fait divers sordide, cas de maltraitance et conditions de travail indignes, que se passe-t-il donc dans les crèches privées People & Baby ?

Une cinquantaine de votant-es en moyenne sur près de 3500 inscrit-es. Voilà qui est plus qu'inattendu. Comment se fait-il que les salarié-es de People & Baby se détournent à ce point d'élections déterminant qui les représentera au CSE? Par le passé, l'entreprise s'est illustrée par des faits de discrimination syndicale. En 2010 en effet, la Cour de cassation avait tranché en faveur de quatre anciennes salariées ayant fait grève pour dénoncer « la privatisation de la petite


enfance et les pratiques managériales » de leur employeur. People & Baby a également défrayé la chronique et il aura fallu un fait divers sordide survenu l'année dernière dans une crèche lyonnaise pour que les salarié-es d'autres sites témoignent de leurs conditions de travail. De nombreuses plaintes sont déposées, tandis que People & Baby poursuit sa stratégie de croissance effrénée selon des méthodes douteuses qui lui ont d'ailleurs valu une condamnation

dans une affaire l'opposant à un concurrent. Ces pratiques mettent une fois de plus en cause le modèle économique du secteur privé lucratif de la petite enfance, mais les pouvoirs publics font la sourde oreille. Les salarié-es ont donc toutes les raisons de s'organiser et de se faire entendre. Sauf que People & Baby met beaucoup d'énergie à les museler et que les conditions d'organisation des élections n'aident en rien. D'autant que les CSE, de dimension nationale, sont déconnectés des préoccupations des salarié-es. Un véritable déficit de démocratie sociale qui n'est pas de nature à améliorer les conditions de travail et la prise en charge des enfants. ■




700
ÉTABLISSEMENTS
EN FRANCE
ET IMPLANTATION
DANS 12 AUTRES PAYS
AVEC ENVIRON
150 CRÈCHES

10 600
EMPLOYÉ·ES
DANS LE MONDE
DONT 6 200 EN FRANCE (2022)



33 000
ENFANTS GARDÉS
CHAQUE JOUR

86 669 337
EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES (2020)



Élections du CSE
1^{ER} TOUR
TAUX DE PARTICIPATION

1% DANS LE COLLÈGE EMPLOYÉ·ES
3% CHEZ LES CADRES

LA CGT REMPORTE 36% DES SUFFRAGES

Source: Wikipedia et CGT

Un plan au crible

Très attendu, le plan pour l'accueil individuel a été dévoilé fin octobre par Aurore Bergé, ministre des Solidarités et des Familles. Ce plan vise à rendre la profession d'assmat plus attractive et à créer des places d'accueil.

Elles attendaient des mesures fortes, les assmats. Fortes et immédiates. Ont-elles été entendues? D'une certaine manière, le gouvernement a conscience des enjeux, qu'il s'agisse du caractère indispensable et prépondérant de ce mode d'accueil, des bouleversements démographiques ou des nombreux départs en retraite des professionnelles. Mais concrètement, que peuvent-elles attendre des mesures annoncées fin octobre? Dans la lignée des propositions du comité de filière et après le volet qualité du service public de la petite enfance du mois de juin, Aurore Bergé décline son plan en quatre axes: attirer les vocations, prévenir les départs, favoriser le développement de nouveaux modes d'exercice de l'accueil individuel, notamment pour rompre avec l'isolement, mieux rémunérer et valoriser les professionnelles.

Dans le bon sens

Pour chacun de ces axes, des mesures dédiées au rang desquelles, entre autres, la réforme du CMG en 2025, la revalorisation de la prime d'installation portée à 1200 euros comme prévue par la COG 2024-2027, le développement des relais petite enfance en territoire, la garantie par Pajemploi + de deux mois de salaire en cas d'impayés à la fin 2024, puis de trois mois en 2025, le renforcement de la formation professionnelle notamment sur l'accueil des enfants porteurs de handicap, la mise en place d'un dispositif départemental d'analyse de la pratique, un soutien renforcé aux MAM et un financement de 60 millions d'euros pour soutenir les crèches familiales. À n'en pas douter, ces mesures vont dans le bon sens. Sont-elles cependant de nature à appréhender l'urgence et à endiguer la pénurie de professionnel·les? Rappelons en effet que la baisse de l'accueil individuel a commencé dix ans plus tôt et que les

représentant·es des assmats n'ont cessé, toutes ces années, de tirer la sonnette d'alarme. Car les causes de cette désaffection sont connues et largement partagées: manque de reconnaissance, rémunération trop basse, conflits avec les PMI, isolement, conditions de travail difficiles, sinistralité, impayés de salaire...

Manque de concret

Autant d'éléments qui s'inscrivent dans un contexte de vieillissement des assmats, donc de départs en retraite massifs, et d'augmentation des besoins. 44 % des jeunes enfants sont en effet sans mode de garde formel, tandis que les départements où l'accueil est le plus en tension sont aussi ceux où le nombre d'assmats est moindre. Pour la CGT, la temporalité des mesures annoncées pose question. La réforme du CMG en 2025, par exemple, intervient tardivement et « semble trop éloignée pour enrayer la fuite du métier », d'autant que les futures conditions d'attribution et les plafonds ne sont pas définis. De même, saluant le triplement de la prime d'installation, la CGT interpelle sur le renouvellement des aides pour faire face aux investissements d'amélioration de l'habitat et de mise en conformité que les assmats assument tout au long de leur carrière. Idem pour le doublement de l'aide au démarrage des MAM, louable, mais quid des embûches administratives ou de la difficulté à trouver des locaux? Selon Stéphane Fustec (lire ci-contre), les annonces sont certes intéressantes, mais il n'y a « rien de concret pour une profession en souffrance et qui a besoin de réponses immédiates ». La bataille se poursuit. •



ENTRETIEN

Fin octobre, Aurore Bergé, ministre des Solidarités et des Familles, annonçait son plan pour l'accueil individuel. Revenant sur les principales mesures de ce plan, Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, fait part de ses doutes.

Investir pour l'avenir

Est-ce que ce plan va permettre d'avancer?

S. F. : Il n'est pas inintéressant dans la mesure où il reprend un certain nombre de propositions formulées par le comité de filière que la CGT avait appuyées. Ce qui nous dérange néanmoins, c'est l'absence de concret. Nous ne comprenons pas comment les mesures vont être mises en œuvre ni même si elles le seront un jour. Les annonces faites nous emmènent en 2025 et il peut se passer beaucoup de choses d'ici là, notamment un remaniement ministériel.

Pour autant, il y a une prise de conscience sur la nécessité à soutenir l'accueil individuel.

S. F. : Oui, mais nous alertons depuis des années sur l'urgence à prendre des mesures. Or rien n'a été fait et nous sommes aujourd'hui face à un déficit de modes d'accueil, individuel ou collectif. Communes, départements, État : chacun se renvoie la balle et les financements ne sont pas fléchés. Comment seront répartis les 6 milliards d'euros annoncés par la Première ministre en juin dernier? Nous sommes inquiets car le secteur privé lucratif, malgré les scandales auxquels il est confronté, risque de s'emparer d'une grosse part de ces financements et car ce modèle n'est absolument pas remis en cause.

Le privé coûte cher aux finances publiques, pourquoi le gouvernement ne fait-il pas les comptes?

S. F. : La journée d'étude initiée par la CGT au CESE le 9 novembre dernier sur les métiers du soin et du lien a fait la démonstration de l'inutilité d'un secteur lucratif qui coûte plus cher qu'un véritable service public. Mais nous traversons depuis des décennies une séquence politique qui ouvre les vannes au secteur lucratif et je ne pense pas que cela permette de régler les problèmes de pénurie de personnels, de mauvaises conditions de travail ou de difficultés à trouver un mode d'accueil par les parents. En se basant sur le nombre d'enfants gardés par leur famille, il est facile d'évaluer les efforts qu'il faut mobiliser.

Justement, l'Ires a chiffré le coût d'une réponse aux besoins. Est-ce entendu par les pouvoirs publics?

S. F. : Pas du tout, puisque l'annonce de la Première ministre était de 6 milliards d'euros sur plusieurs années. Or, même sur la base du scénario bas de l'Ires, il en faudrait 80. Collatéralement, ce n'est pas une dépense,

c'est bien un investissement qui va irriguer et permettre des bénéfices, tant pour les finances publiques que pour les parents et notamment pour les femmes qui pourront davantage accéder au marché du travail. L'addition peut paraître lourde, mais ramenée au PIB de la France, ça ne représente pas tant que ça.

Selon vous, quelles sont les urgences?

S. F. : Sur l'accueil individuel, l'urgence concerne avant tout les salaires. Nous sommes enfermés dans les règles d'attribution du CMG qui ne permettent pas de dépasser cinq SMIC par jour sans quoi les parents perdent le bénéfice de l'aide publique. Deuxième étape, il nous faut améliorer les conditions de travail, mais là aussi, cela

se passe par une augmentation des financements publics. Il convient également de résoudre les difficultés liées aux salaires impayés ainsi qu'obtenir une véritable reconnaissance du métier pour y attirer les jeunes. Nous ne pouvons pas nous contenter d'annonces pour 2025. Il sera trop tard. ■

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

« Le secteur lucratif coûte plus cher qu'un service public. »

Loin du cœur

Pour savoir comment leurs adhérentes ont reçu ce plan pour l'accueil individuel, SAP Infos a contacté deux syndicats CGT d'assmats, l'un de Loire-Atlantique et l'autre du Puy-de-Dôme. Et les réactions ne sont pas franchement enthousiastes.

Qu'il semble loin d'elles, ce plan pour l'accueil individuel. Du moins pas de nature à améliorer leur quotidien et mécaniquement, à attirer des jeunes dans la profession. Sur le terrain en effet, les préoccupations des assmats sont autres. Comme le relève Nora Khaled, du syndicat CGT des assmats du Puy-de-Dôme, « Il y a eu très peu de réactions à l'annonce du plan dans notre région et j'ai eu très peu de retours à mon mail d'information. Celles qui m'ont répondu manifestaient surtout leur incompréhension. Elles sont très loin de ce qui se passe dans les ministères ». Les assmats commencent tôt le matin et finissent tard le soir, le départ des enfants ne signifiant pas que leur travail s'arrête là. Elles ont donc peu de temps pour lire des mails, aller s'informer et tenter de comprendre ce qu'un plan pour l'accueil individuel peut bien y changer.

Relations difficiles

Nora dévoile ce qui remonte du terrain. Au premier rang des préoccupations, les assmats veulent de meilleures relations avec la PMI et un référentiel national, commun et sans décret, auquel se rattacher. « C'est catastrophique, déplore-t-elle. Les règles changent tout le temps et d'une ville à l'autre, chaque puéricultrice a ses règles propres et sanctionne selon son bon vouloir ». Nora a une certaine expertise en la matière puisqu'elle défend les assmats devant la CCPD et peut attester des motifs fallacieux qui sont bien souvent avancés pour mettre en cause leur agrément. Elle évoque des assmats effondrées et s'interroge: « Quel est l'intérêt d'être assmat dans ces conditions? Ça ne donne pas envie aux jeunes, c'est sûr ». En Loire-Atlantique, les doléances vis-à-vis de la PMI sont les mêmes. Régine Michinot, du

syndicat départemental CGT des assmats, parle d'abus de pouvoir et confirme le fait que chaque puéricultrice fait ses propres lois et qu'il n'y a jamais le même son de cloche: « Elles imposent des obligations et des interdictions qui ne sont ni dans le référentiel, ni dans les décrets ». Et selon elle, les assmats ne se sentent pas soutenues: « Les puéricultrices disent de les contacter au moindre problème avec un enfant ou un parent, mais cela se retourne souvent contre l'assmat, ce qui fait que bon nombre d'entre elles restent avec leurs problèmes et ne les contactent pas ». En somme, ce qui doit être un mode d'accueil familial finit par être tellement exigeant que cela en rebute beaucoup.

Pas les bonnes règles

Au-delà des relations avec leur PMI, les assmats ont d'autres sujets d'inquiétude. Les questions de rémunération évidemment sont importantes, mais diverses selon les régions. Nora raconte que ce n'est pas ce qui vient au premier rang des revendications dans sa région,



contrairement aux assmats d'autres régions, selon le coût de la vie et la situation géographique. Elle précise toutefois que « si l'on rapporte l'accueil de quatre enfants aux salaires perçus et aux responsabilités quotidiennes, elles ne sont pas cher payées ». Ce qu'elles aimeraient, c'est que les parents aient, eux aussi, des règles avec, pourquoi pas, une petite formation avant d'employer une assmat. Régine confirme que si la plupart des parents sont respectueux, ce n'est pas le cas de tous. Retards imprévus et répétés, intrusion et sans-gêne de certains, appels téléphoniques à toute heure et tout moment de la semaine, y compris pendant les vacances, enfants arrivant la couche pleine de la nuit... Les anecdotes ne manquent pas. Des règles permettraient de pacifier les relations.

Dans le plan en tant que tel, certaines mesures iraient dans le bon sens. Le triplement de la prime d'installation qui passerait à 1200 euros? « C'est très bien, mais ces gens

qui nous gouvernent savent-ils ce que coûte une poussette? Et il n'en faut pas qu'une, raille Régine. Il faut aussi les jouets, les lits ou les chaises hautes, il faut adapter le domicile à l'accueil des enfants et il faut sans cesse renouveler le matériel qui s'use ou qui doit être mis en conformité avec les nouvelles normes. On est bien au-delà de 1200 euros ».

Quant aux Relais petite enfance (RPE), il est prévu d'en créer un pour 10 000 habitants. Nora en rit presque: « Nous avons deux RPE à Clermont-Ferrand pour environ 150 000 habitant-es, destinés à accueillir quelque 450 assmats et ils ferment tous les deux! L'un n'accueille plus les assmats et l'autre est en train de devenir exclusivement administratif ».

Sur ce volet-là, Régine dénonce des RPE qui outrepassent leurs droits et leur rôle de conseil « en se permettant de rédiger des contrats ou de calculer des congés payés à la place des parents. En cas d'erreur, les parents se réfèrent au RPE, pas à ce que dit l'assmat et les dossiers finissent aux prud'hommes ». Sur la question des salaires impayés dont le plan prévoit que deux, puis trois mois seront garantis par Pajemploi+, « très bien, mais encore faut-il que l'existant fonctionne et que le mois aujourd'hui garanti soit effectif, ce qui n'est pas le cas », reprend Nora. En somme, à Clermont-Ferrand comme à Nantes, leurs représentantes estiment que ce plan ne va rien changer aux véritables problèmes que les assmats disent rencontrer. Pas plus qu'attirer de nouvelles vocations. ■

« Il faudrait déjà que l'existant fonctionne ce qui n'est pas le cas. »

3 questions à...

Coralie Chabrier et Nora Khaled du syndicat CGT des assmats du Puy-de-Dôme (63)

Quel est votre avis sur le plan pour l'accueil individuel?

Pour nous, ce plan est très incomplet et de surcroît, il n'existe que sur le papier. Nous avons l'habitude de ces annonces peu ou pas suivies d'effets et sommes donc circonspectes. Sur ces annonces d'Aurore Bergé en particulier, à l'exception de l'augmentation de l'aide à l'installation, il n'y a rien de concret et nous ne voyons pas ce qui serait de nature à redonner un peu d'attrait à ce métier d'assmat. D'ailleurs, même revalorisée, la prime d'installation ne permet pas de faire face à tout ce qui est demandé aux assmats en termes de mise aux normes, d'aménagements, d'achats et de rachats tout au long de leur carrière.

Sur les impayés de salaire, les choses avancent quand même...

Cette question des salaires impayés est cruciale. Pajemploi est déjà censé garantir un mois, mais dans les faits, cette mesure n'est pas mise en pratique et au syndicat, nous avons

beaucoup de dossiers où nous devons justement aller réclamer encore et encore. Légitimement, nous pouvons donc nous interroger sur les deux, puis trois mois garantis que ce plan prévoit d'instaurer. Nous aimerions d'abord que l'existant fonctionne et que la ministre fasse appliquer les droits.

Comment les assmats de votre département ont-elles réagi à ce plan?

Nous avons eu très peu de réactions, l'information n'est pas passée. Pourtant, nous leur avons envoyé les éléments par courriel, mais nous n'avons eu que très peu de retours ou alors des réactions déformées montrant qu'elles ne comprennent pas ce qui se passe et qu'elles sont très loin de tout ça. Après la journée avec les enfants, elles rangent, font le ménage, préparent le repas pour le lendemain... Leurs préoccupations quotidiennes sont autres et elles n'ont pas le temps de s'informer. ●

En marche contre les violences

Samedi 25 novembre, 100 000 personnes ont défilé dans toute la France à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Elles répondaient à l'appel du collectif #NousToutes et de 130 organisations.

Certes, les femmes parlent davantage. Depuis #MeToo, elles verbalisent, elles dénoncent, elles portent plainte. Elles s'organisent aussi. Cette année, l'appel du collectif #NousToutes a réuni 130 signataires. Toutefois, la prise en compte et l'accompagnement des victimes de violences sexistes ou sexuelles n'est toujours pas à la hauteur. Pas plus que les financements publics qui pourraient permettre de les endiguer. Depuis 2017, 844 féminicides ont eu lieu alors qu'Emmanuel Macron, fraîchement élu, en avait fait « la grande cause du quinquennat ». Année après année, les femmes restent en effet les premières victimes des violences de genre, qu'elles émanent de la sphère privée, de l'espace public, du travail ou des guerres, qu'elles soient sexistes, sexuelles, physiques, psychologiques ou sociales.

Plan d'urgence

#NousToutes tient le décompte des victimes de féminicides, de viols ou de tentatives de viol. Et rappelle qu'il faudrait 2,6 milliards d'euros pour lutter efficacement contre les violences et prendre en charge les victimes. Le gouvernement n'y consacre que 184,4 millions. Sacré delta! Dans l'appel à la marche du 25 novembre, les organisations signataires revendiquent également « l'application des lois existantes, un plan d'urgence national, des politiques publiques s'élevant contre la tolérance sociale, promouvant la prévention, la protection et la solidarité vis-à-vis des victimes et des co-victimes, mettant fin à l'impunité des

agresseurs ». Pour ce faire, elles exigent la mise en place d'une loi-cadre.

Sous une autre forme, la violence économique n'épargne évidemment pas les femmes. Rappelons que tous temps de travail confondus, les femmes touchent 28,5 % de moins en salaire que les hommes selon les données de l'Insee. Une femme sur trois travaille à temps partiel contre un homme sur dix. Or c'est documenté, la précarité augmente le risque de violence conjugale. De plus, une femme dépendante économiquement de son conjoint a plus de difficulté à partir en cas de violence. Sur les lieux de travail, tous secteurs confondus, 8000 viols ou tentatives de viol sont recensés chaque année et un tiers des femmes y subissent du harcèlement sexuel. Il est aussi des secteurs où les violences passent carrément sous les radars. C'est le cas des métiers du soin et du lien aux autres, notamment dans les métiers du domicile. La précarité et la vulnérabilité de ces femmes, leur isolement professionnel et le fait d'avoir à faire à des personnes vulnérables sont autant de facteurs d'invisibilisation des violences qu'elles peuvent subir.

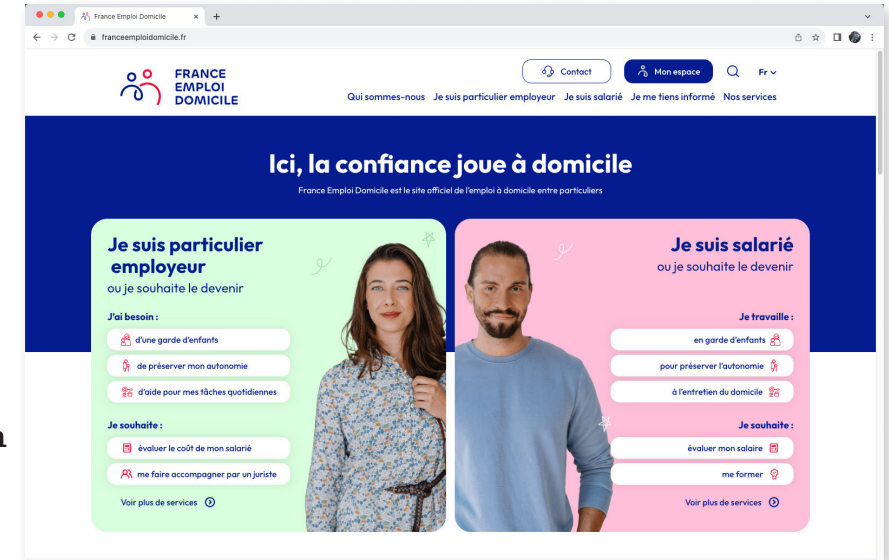
Pour la CGT, ce sont les employeurs, publics et privés, qui « doivent faire cesser les violences et protéger les victimes y compris de violences conjugales ». La CGT exige en outre « la mise en place de nouvelles obligations pour protéger les victimes ».

Lire aussi notre reportage dans le cortège parisien sur notre blog: sap-cgt.social



Pour vous faciliter la vie

Officiellement lancée le 22 novembre par les acteurs du secteur, la plateforme France emploi à domicile* est un portail d'utilité sociale pour l'emploi à domicile entre particuliers.



Qu'est-ce que France emploi à domicile exactement?

Fruit d'un travail commun entre la Fepem et les organisations syndicales représentatives, c'est une plateforme d'informations destinée aux 1,3 million de salarié-es et aux 3,3 millions de particuliers employeurs. Selon la Fepem, elle sera « désormais le portail de référence de l'emploi à domicile en France ». L'objectif est de rendre les métiers du domicile plus attractifs pour les salarié-es, de développer massivement le recours à l'emploi à domicile et de favoriser une meilleure connaissance des droits des deux parties.

Que contient cette plateforme?

Contrats de travail, droits à la prime de départ en retraite, à la prévoyance, à la formation professionnelle, loisirs, fiches métiers, simulateurs, convention collective en cinq langues, modèles de documents, aide juridique... France emploi à domicile offre une information fiable et éclairée au plus grand nombre « sur un modèle d'emploi citoyen, parfaitement adapté aux enjeux de

notre époque ». Salarié-es ou particuliers employeurs y trouveront chacune des espaces dédiés avec des outils pratiques facilitant l'exercice de leurs droits et de leurs devoirs. De plus, les particuliers employeurs seront accompagnés pour trouver un-e salarié-e correspondant à leurs attentes tandis que les salarié-es auront accès aux offres d'emploi disponibles. Une rubrique sera dédiée aux actualités du secteur et aux événements à venir, enrichis d'une newsletter.

Tout se passe donc en ligne?

L'outil n'est pas que numérique. En effet, France emploi à domicile va s'appuyer sur 350 espaces de proximité pour diffuser des informations complémentaires. La Fepem a engagé un partenariat avec l'Agence nationale de la cohésion des territoires, autour du dispositif France services, pour

renforcer progressivement le maillage territorial. La plateforme vous permettra d'ailleurs de géolocaliser l'espace d'accueil le plus proche de chez vous.

Y aura-t-il d'autres fonctionnalités?

France emploi à domicile va devenir le portail de référence unique et dès 2024, de nouveaux services viendront s'y ajouter. Un onglet déclaratif (l'actuel CESU) y sera développé et intégré en partenariat avec l'Urssaf, mais le

dispositif est encore en discussion. En 2025, les informations relatives à la prévention et la santé au travail y seront disponibles et l'année suivante, un dispositif de mise en relation directe entre particuliers employeurs et salarié-es verra le jour. Rappelons que d'ici 2030, 800 000 postes seront à pourvoir dans le secteur. ■

*www.franceemploiadomicile.fr

« Des outils sont en ligne pour faciliter l'exercice des droits et devoirs des deux parties »

La face cachée des métiers du lien

Jeudi 9 novembre, au Conseil économique, social et environnemental (CESE), la CGT a organisé une journée autour de l'étude qu'elle a commandée à l'IRES*, « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres: un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes ». Parmi les moments forts de cette journée, les témoignages de salariées.



« L'assmat doit avoir de l'endurance physique et mentale, de l'empathie, elle doit être diplomate et discrète. »

est un plaisir, mais que c'est aussi très difficile, fatiguant physiquement et nerveusement et induisant une très grande responsabilité. « Une assmat doit être patiente, attentive, observatrice, avoir le sens de la communication, de l'organisation, elle doit pouvoir s'adapter à toutes les situations, à chaque enfant et aussi à chaque parent, ce qui n'est pas toujours évident. L'assmat doit avoir de l'endurance physique et mentale, de l'empathie, elle doit être diplomate et discrète. Elle contribue à l'épanouissement et au développement de l'enfant tout en lui apportant de la tendresse. C'est un métier qui permet de travailler chez soi, ce qui n'est pas négligeable quand on souhaite s'occuper de ses propres enfants. Mais cela ne s'arrête pas là, une assmat a beaucoup de casquettes: elle est infirmière, médecin, orthophoniste, femme de ménage, confidente, psy, secrétaire, comptable, conseillère conjugale, cuisinière, artiste, danseuse, chanteuse, conteuse, éducatrice, experte en communication, négociatrice et j'en oublie sûrement ».

Le tout pour un salaire indigne et loin de correspondre aux heures travaillées. Et ce n'est pas le moindre des inconvénients puisque, selon Régine, une assmat travaille dans le

Six femmes se sont adressées à l'hémicycle. Le 9 novembre dernier, ces professionnelles ont choisi de livrer un témoignage intime, sans fard et détaillé de leur métier et de leur quotidien. Chacune au service des autres, jour après jour, une auxiliaire de puériculture, une AESH, une aide-soignante, une assistante de vie sociale, une assmat et une auxiliaire de vie ont dévoilé la face cachée de ces métiers du soin et du lien aux autres et notamment ce qui relève de la pénibilité invisible, étayant ainsi absolument la nécessité

d'une amélioration des conditions de travail. SAP Infos a choisi de vous faire partager deux de ces témoignages.

Plusieurs casquettes

Régine Michinot est assmat en Loire-Atlantique. Pour se raconter, elle commence par s'appuyer sur les chiffres de l'Observatoire de son département, des pourcentages sur les raisons de faire ce métier ou la chute du nombre de professionnelles, comme s'ils étaient plus pertinents que sa propre expérience. Puis elle se lâche, indiquant que s'occuper des petits

bruit, les cris et les pleurs, doit se mettre à quatre pattes, se baisser à hauteur des enfants, charrier des poussettes lourdes avec plusieurs enfants et vivre au contact des maladies courantes. La santé s'en trouve dégradée, d'autant que l'amplitude horaire est énorme, que l'isolement est difficile à supporter pour certaines et que l'intrusion des parents dans leur intimité est monnaie courante. Régine aimerait que son métier soit « reconnu à part entière comme n'importe quel métier et que l'on arrête de considérer qu'il est juste le prolongement de notre rôle de maman », car c'est « un très beau métier passionnant et enrichissant ».

Le travail au cœur

Séverine Marotel est auxiliaire de vie à l'agence Domidom de Caen, dans le Calvados. Elle évoque un métier humain, très humain, avec un certain nombre de tâches à réaliser pour soutenir et permettre aux personnes en perte d'autonomie de se maintenir à domicile le plus longtemps possible. Sauf qu'elle

considère que ce n'est pas si simple. « Nous travaillons avec notre cœur, il y a beaucoup de choses que nous n'avons pas à faire ou pas le droit de faire, mais que nous n'avons pas le choix de faire ». L'aide à la toilette se change en toilette ou toilette au lit, un acte qui incombe normalement à une aide-soignante ou à une infirmière, de même que « soigner des blessures, vider une poche urinaire, effectuer des massages pour soulager des tensions musculaires ou éviter des escarres et tant d'autres choses ». Il faut faire face à toutes sortes de pathologies, souvent lourdes, « nous apprenons sur place et seule comment réagir face à une personne en crise ou en souffrance, j'ai moi-même été frappée, c'était violent et traumatisant, parce que parfois, il n'y a rien à faire, cela fait partie des risques du métier ». Elle dit qu'« il faut être discrète, attentive, à l'écoute, ponctuelle, disponible, empathique (...) avoir une bonne condition physique et la joie de vivre quels que soient nos problèmes personnels (...) savoir gérer le stress que nous pouvons rencontrer ». Ce stress, c'est parfois la confrontation avec la mort d'une

personne dont on s'occupe. Séverine se souviendra toujours de la première fois où elle a constaté un décès: « Mon cœur s'emballa, la gorge nouée et à deux doigts de m'évanouir, une force en moi se réveille et me dit ne craque pas, reste forte, prends sur toi, lui n'est plus là, mais sa femme oui ». Laquelle s'effondre dans ses bras alors qu'elle ne sait même pas qui appeler. Ce sera les pompiers, puis les enfants du couple, la femme étant trop bouleversée pour le faire. « Quand je suis montée dans ma voiture, je me suis mise à hurler et pleurer, j'étais seule et je pouvais relâcher la pression, mais attention, pas longtemps car j'avais pris du retard et que d'autres personnes m'attendaient et c'est les yeux gonflés, mais avec le sourire, que j'ai continué de travailler et personne n'a remarqué ce que je venais de vivre ». Sauf que c'était là. Et que ça l'est toujours. Séverine estime qu'il faut généralement travailler pour vivre, mais que les auxiliaires de vie, elles, vivent pour leur travail et que certes, « ce n'est pas un métier facile, mais c'est un très beau métier et pour moi, c'est une vocation ».

* Institut de recherche économique et sociales.



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