

sapInfos

Magazine des salarié·e·s du Service à la personne N° 37 • Juillet-Août 2023



PÉNIBILITÉ

**UN PAS EN ARRIÈRE
UN PAS EN AVANT !**

Nos métiers

Une enquête qui
en dit long

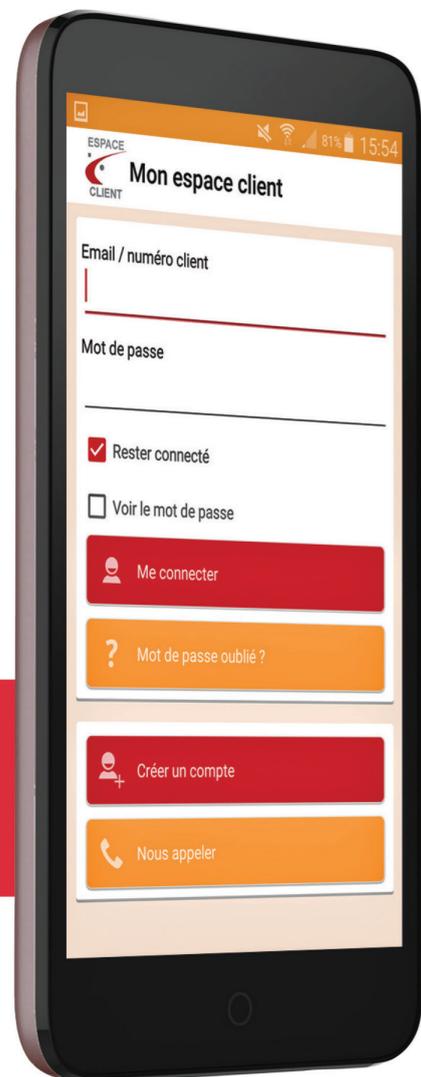
Action

La bataille des retraites
continue

Un œil sur

La petite enfance privée
de grand service public

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 Fins de carrière

Dossier

8 Une grande enquête sur nos métiers



Action

12 La bataille des retraites

En pratique

13 La visite médicale

Un œil sur...

14 La petite enfance se mobilise



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Bonnes vacances

Des vacances bien méritées après une année mouvementée sur le plan social et un gouvernement qui n'en finit pas de poursuivre son travail de destruction de notre modèle social. Pour autant, l'heure n'est pas au défaitisme et notre détermination doit rester forte. En effet, la bataille contre la réforme des retraites n'est pas terminée et la CGT compte bien poursuivre les mobilisations autour de la question du pouvoir d'achat et de la reconnaissance de la pénibilité, en particulier pour les professionnelles de notre secteur.

C'est également autour des mesures qui seront prises pour le secteur de la petite enfance que nous resterons vigilants. Malgré les promesses, les métiers du lien et du soin sont toujours aussi peu valorisés comme le démontre l'étude que la CGT a commandé à l'IRES (Institut de Recherches Economiques et sociales). Au-delà de l'article consacré à cette étude que vous pourrez lire dans ce numéro, nous publierons un numéro hors-série à la rentrée afin de lancer notre grande campagne pour la reconnaissance de la pénibilité de nos métiers.

Les vacances, c'est un moment privilégié pour se reposer, se retrouver en famille, mais pour autant, près d'un-e Français-e sur deux ne peut pas profiter de ce droit. La précarité explose et se conjugue avec des fins de mois difficiles, les vacances constituent ainsi souvent un des premiers sacrifices.

Pour la CGT, il est essentiel de veiller également à ce que l'ensemble des salarié-es quel que soit le type d'entreprise ou de forme d'activité salariée ne se trouvent pas exclus de ce droit. C'est dans cet esprit que nous avons porté la création de notre plateforme « activités sociales et culturelles » dédiée aux salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile*. Cette offre s'enrichira dès la rentrée d'activités collectives qui seront organisées dans les régions où nos militants porteront des projets culturels, de rencontres et de débats.

Passez de très belles vacances et on se donne déjà rendez-vous pour une rentrée dynamique et revendicative.

*<https://www.asc-loisirs-emploidomicile.fr>

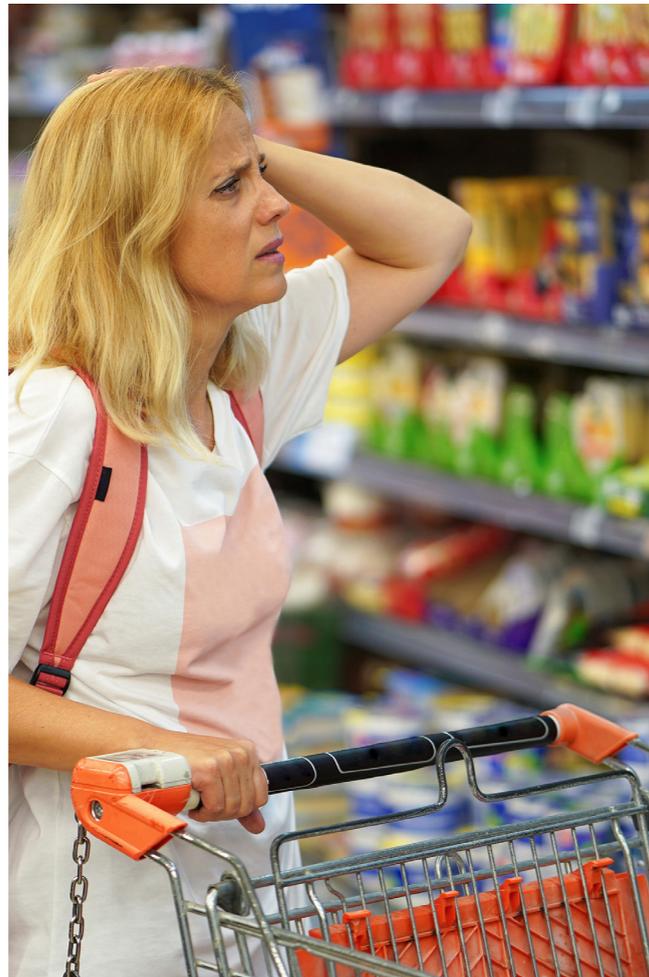
SAP Infos est le journal du syndicat CGT des services à la personne - 18 avenue Parmentier - 75011 Paris
Tél.: 01 42 40 36 90 - Email: fustec@free.fr
Responsable de la publication: Stéphane Fustec
Rédaction: Stéphane Fustec, Chrystel Jaubert
Conception et réalisation: Agence Boréal - 92 quai de la Loire - 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

Sous surveillance

La Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ne lâche pas l'affaire. Après un an d'enquête, elle a révélé des tromperies sur les services aux personnes âgées avec 40 % des 256 résidences seniors contrôlées en infraction. La plupart appartiennent à des groupes privés, les autres sont des établissements associatifs ou indépendants. La DGCCRF pointe surtout l'opacité entourant les services facturés qui ne correspondraient pas à la réalité et aux informations délivrées (absence d'équipements, d'équipe médicale ou d'agent de sécurité 24h/24...). Les contrats présenteraient des clauses abusives ou illicites, certains frais seraient indus et des tarifs gonflés. Bref, selon la gravité des faits constatés, la répression des fraudes a prononcé 71 avertissements, 32 injonctions de mise en conformité et un procès-verbal pénal. Elle invite toute personne en proie à des difficultés avec des résidences seniors à effectuer un signalement sur le site SignalConso. ■

En berne



Le pouvoir d'achat des Français-es se porte mal. La faute aux bas salaires, à l'inflation et à une hausse des prix importante. Selon l'INSEE, sur un an, les prix à la consommation ont augmenté de 6,3% en février 2023, après une hausse de 6% en janvier : « Cette hausse de l'inflation est due à l'accélération des prix de l'alimentation (+14,8% après +13,3%), des services (+3% après +2,6%) et des produits manufacturés (+4,7% après +4,5%) ». Comme la loi le prévoit, cette hausse constante a abouti, plusieurs fois depuis le début de cette séquence, à un relèvement du SMIC. Mais c'est loin de compenser, d'autant que comme le relève l'OFCE, les effets de l'inflation sur les Français-es sont hétérogènes. Les plus impacté-es sont les plus pauvres, «grands perdants de ce regain d'inflation». ■

Mieux vaut prévenir

Le CESE a adopté un avis sur la prévention de la perte d'autonomie liée au vieillissement, «une tendance démographique qu'il faut assumer collectivement et positivement». Six axes pour prévenir la perte d'autonomie sont proposés, dont le changement de regard sur les personnes âgées et leur place dans la société, la mise en œuvre d'actions plus ciblées, une réponse aux fragilités et aux exclusions, un travail sur l'habitat, le recrutement dans les métiers de l'accompagnement et la création d'un service public territorial de l'autonomie. Encore un avis intéressant du CESE. Espérons qu'il ne finira pas aux oubliettes. ●

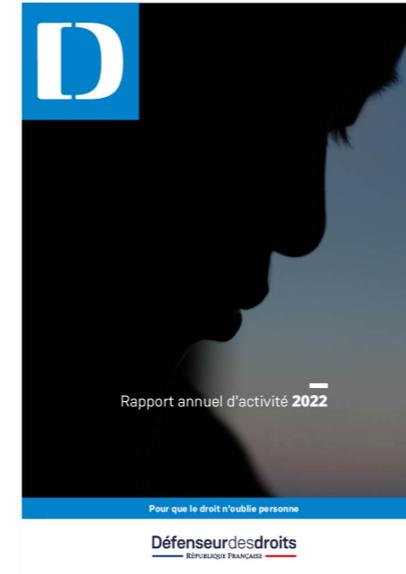
Puni-es

Un décret datant du 17 avril a instauré une présomption de démission du ou de la salarié-e en cas d'abandon de poste. Pour la CGT du Service à la personne, « Ce texte s'inscrit dans la réforme scélérate de l'assurance chômage et vise à rendre les règles encore plus punitives ». Surtout que le plus souvent, ce sont les employeurs qui poussent les salarié-es à abandonner leur poste pour ne pas avoir à régler l'indemnité de rupture. ●

Pour l'emploi

D'ici 2030, plus de 150 000 postes seront à pourvoir pour remplacer les nombreux départs à la retraite et répondre aux besoins d'accompagnement à domicile de nos concitoyen-nes. Afin de relever ce défi pour la région Île-de-France, la Fepem a signé une convention régionale avec Pôle emploi et l'institut de formation Iperia. Selon la Fepem, « La signature de cette convention de collaboration constitue une réponse supplémentaire forte à nos enjeux ». Les partenaires se sont ainsi engagés sur un plan d'action ayant pour objectifs de sécuriser la relation d'emploi, renforcer une information de proximité et promouvoir les métiers et les dispositifs de professionnalisation du secteur. ◆

Circulez, rien à voir!



Fin avril, le rapport annuel de l'institution Défenseur des droits a été rendu public. Ce qu'il révèle, «ce sont les failles et les angles morts des politiques publiques qui ont des conséquences directes ou indirectes sur les personnes et portent atteinte à leurs droits». Claire Hédon, Défenseuse des droits depuis 2020, veut faire des personnes en situation de vulnérabilité sa priorité. Car selon elle, il existe « une maltraitance institutionnalisée dans plusieurs domaines », de la petite enfance dans les crèches aux personnes âgées dans les Ehpad en passant par l'accès aux services publics ou les obstacles qui se dressent aux enfants en situation de handicap et à leur famille. «La prise en compte de l'intérêt supérieur de l'enfant est une exigence qui traverse toutes les missions de mon institution», clame-t-elle. Car «chaque atteinte aux droits ou au principe d'égalité altère notre cohésion sociale», il y «urgence à nous écouter». Et à «prendre en compte cette parole (ce qui) est non seulement une exigence démocratique, mais aussi la seule voie pour rétablir la confiance dans nos services publics et nos institutions». Une invite que le gouvernement serait bien avisé de suivre. ◆

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



Et ailleurs ?

IL ÉTAIT UNE FOIS EN AMÉRIQUE

Comme partout, les États-Unis font face à un vieillissement de la population, prévu de longue date, mais absolument pas anticipé. Faute de véritables services publics dans ce système fédéral, les municipalités doivent inventer. New York utilise les bus scolaires pour emmener les personnes âgées faire leurs courses et Philadelphie tente de recréer des communautés où les services sont accessibles à pied. Des mesurette. En fait, les Américain-es disposant d'un fort pouvoir d'achat plébiscitent les communautés séniories, extrêmement chères. L'essentiel de l'aide à domicile relève d'entreprises privées et sont donc également accessibles aux seules personnes riches, en général celles et ceux qui ont aussi une belle retraite et une assurance santé. Les autres, qui bénéficient en grande majorité de retraites modestes, doivent continuer à travailler jusqu'à ne plus le pouvoir. Medicare est le seul programme à vocation universelle pour les plus de 65 ans, couvrant les dépenses de médicaments, mais souvent gérés par délégation à des opérateurs privés. En substance, la santé, la retraite et la perte d'autonomie sont fonction des moyens de chaque citoyen-ne. ●

CHAUDE ! À CHAUD !

Ça continue

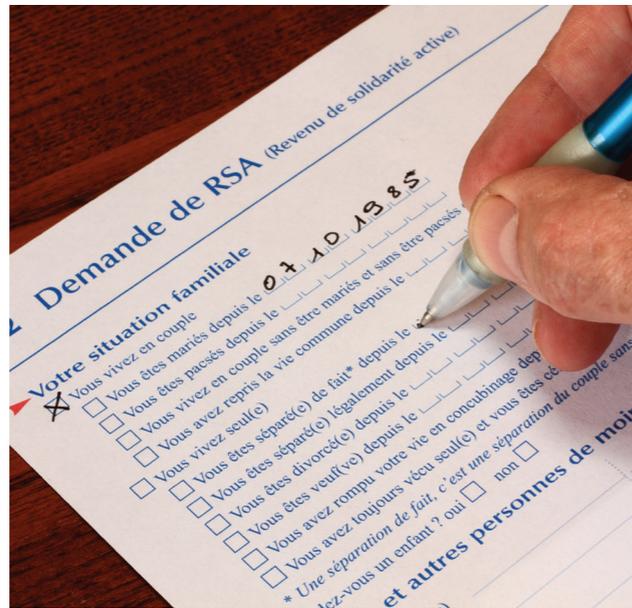
Les CDD ou CTT (contrat de travail temporaire) multi-remplacement faisaient l'objet d'une expérimentation que la CGT avait dénoncée. Il s'agissait d'autoriser l'utilisation d'un seul CDD pour plusieurs remplacements. Censée durer deux ans, l'expérimentation a été reconduite par décret, au prétexte de la pandémie de covid qui n'aurait pas permis de mener l'expérimentation à son terme. ■

RSA : le retour des travaux forcés

La Première ministre veut que le RSA soit conditionné à l'exercice de 15 à 20 heures d'activité hebdomadaire, en formation ou en insertion. Le non-respect de la réglementation entourant ce nouveau RSA sous condition sera sanctionné. Les bénéficiaires devront obligatoirement s'inscrire à France Travail (qui va remplacer Pôle emploi) pour bénéficier d'un accompagnement. Ces mesures devraient progressivement entrer en vigueur en 2024. Déjà, les associations s'insurgent contre la remise en cause du principe d'inconditionnalité du RSA, d'autant que cela risque « d'aggraver l'insécurité des personnes en situation de grande pauvreté et le non-recours (qui s'élève à 34% pour le RSA) en instaurant un véritable chantage à l'allocation », selon ATD Quart-Monde. L'accompagnement peut être bénéfique s'il est un droit et non un devoir. Pour la CGT, le RSA conditionné est du « travail forcé, version Macron » qui, tout en visant à restreindre les droits des allocataires, « glisse de plus en plus du droit à l'emploi vers une obligation de travailler ». •

En bande organisée

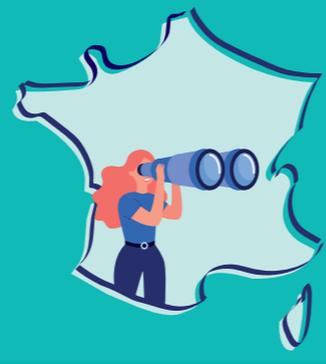
Mis en place par l'URSSAF en 2022, le service d'avance immédiate de crédit d'impôt pour des services à la personne a fait l'objet d'une fraude. Cinq organismes de services à la personne sont suspectés d'avoir transmis à l'URSSAF 1200 factures leur permettant de récupérer trois millions d'euros en avance immédiate. L'URSSAF pense que cette somme a pu être encaissée par des clients complices ou sur des comptes bancaires créés pour l'occasion. Évidemment, une plainte a été déposée et des mesures d'urgence ont été prises pour « empêcher la diffusion de cette fraude ». •



Femmes et territoires

Une fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires livre des éléments sur la dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes. La population active est composée de 49 % de femmes et 51 % d'hommes. Mais les conditions d'emploi des femmes sont moins favorables et l'écart de rémunération est de 25 %. Environ une femme sur trois travaille à temps partiel et 40 % des femmes sont à temps partiel de façon subie. Selon les territoires, les modalités d'accès à l'emploi diffèrent. En zone rurale, l'emploi féminin est concentré dans un nombre réduit de secteurs d'activité (20 % pour le seul secteur médico-social), plus précaires et aux horaires irréguliers, tandis qu'en territoire urbain, les inégalités sociales sont plus marquées et les femmes traversent des périodes de chômage, voire d'inactivité, malgré une offre d'emploi plus diversifiée. ■

Pour lire la fiche : <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr>



DANS LA BOÎTE

FINS DE CARRIÈRE

France Stratégie* analyse les fins de carrière des seniors. Comment imaginer faire travailler deux ans de plus des personnes dont on sait qu'une partie d'entre eux n'est plus en emploi au moment de liquider sa retraite ?

France Stratégie précise ce chiffre et dresse un diagnostic par métier. 30% des départs en fin de carrière ne relèvent pas d'un passage immédiat de l'emploi vers la retraite ou la pré-retraite. Ces sorties précoces de l'emploi varient selon les spécificités des métiers, mais s'expliquent par trois causes principales: les raisons de santé, le chômage et l'inactivité.

L'ampleur de ces sorties précoces est donc hétérogène et leur proportion est d'autant plus importante que l'on descend l'échelle des qualifications. Les métiers les plus concernés se retrouvent dans l'hôtellerie-restauration, le bâtiment, les services à la personne et la manutention. Parmi les quinze métiers aux taux de départ les plus précoces, dix

figurent aussi parmi ceux dont les travailleurs-euses déclarent « ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite ». Une relation existe bel et bien entre la soutenabilité des métiers et les départs précoces. France Stratégie estime qu'un des leviers pour accroître le taux d'emploi et réduire dans le même temps les difficultés de recrutement est d'améliorer les conditions de travail. En effet, des conditions de travail difficiles sont associées à un risque accru d'accident et de maladie professionnelle. Il s'agit bien, une nouvelle fois, de pénibilité. ■

*France Stratégie est le Commissariat général à la stratégie et à la prospective, service du Premier ministre



30%

DES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE NE RELÈVENT PAS D'UN PASSAGE IMMÉDIAT DE L'EMPLOI VERS LA RETRAITE OU LA PRÉ-RETRAITE

59 000

SENIORS (SOIT 10%) POUR RAISONS DE SANTÉ



22 000

SENIORS (SOIT 4%) POUR CHÔMAGE

Aides à domicile

15% 6% 22%
pour inactivité pour chômage pour raisons de santé



90 000

SENIORS (SOIT 15%) POUR INACTIVITÉ (DES 56 ANS ET PLUS)



Assmats

21% 10% 11%
pour inactivité pour chômage pour raisons de santé

Source : France Stratégie

Vous le valez bien

Vos métiers sont à l'honneur. Une grande enquête menée par l'IRES* à la demande de la CGT a été mise en ligne qui, outre vos témoignages, projette le nombre d'emplois qu'il faudrait créer pour répondre aux besoins et revaloriser vos métiers.

La crise sanitaire lui a donné tout son sens. La campagne de la CGT, «Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres», qui a démarré en 2021, s'inscrit dans une mobilisation syndicale mondiale coordonnée par la Confédération syndicale internationale, impliquant des initiatives partout dans le monde. Elle s'appuie également sur les nombreuses luttes et mobilisations des salarié·es dans la santé, dans les secteurs de la petite enfance, du grand âge ou dans l'action sociale. Or, investir dans le secteur du soin et du lien relève d'un double enjeu pour l'égalité femmes-hommes. D'une part, cela permet de socialiser une partie des tâches domestiques qui sont très majoritairement assumées par les femmes. D'autre part, c'est un levier pour revaloriser les métiers, les salaires et les conditions de travail dans ces secteurs très majoritairement féminisés.

Ce que vous en dites

Pour appuyer la campagne, une étude avec l'IRES a été menée qui démontre qu'investir 3,2 % de PIB permettrait d'aligner le niveau de prise en charge de l'ensemble du pays sur les départements les mieux dotés, de créer 1,5 million d'emplois et de revaloriser les salaires pour appliquer la loi. Le rapport s'appuie ensuite sur une consultation «Mon travail le vaut bien» auprès de 7000 salarié·es de quinze professions du soin et du lien, portée par la CGT. Les résultats de cette consultation inédite montrent une sous-valorisation et une invisibilisation des qualifications, des responsabilités, de la complexité du travail et souligne à quel point les conditions de travail se sont détériorées et la précarité instituée. Elle montre que c'est par la revalorisation salariale, mais aussi par la reconnaissance professionnelle du travail réel, que l'on

parviendra à une vraie professionnalisation de ces métiers et à terme, à une plus grande mixité pour répondre à l'ensemble des besoins sociaux, de la petite enfance au grand âge. Enfin l'étude applique la méthode québécoise de comparaison d'emplois pour des aides-soignantes, des sages-femmes et des assistantes de service social et offre de nouveaux leviers de bataille pour revaloriser ces métiers à leur juste valeur.

Faire un choix

Aujourd'hui, revaloriser les métiers du soin et du lien apparaît d'autant plus nécessaire qu'urgent. En effet le nouveau rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) remet en lumière ce que la CGT dénonce depuis de nombreuses années : la dégradation très importante de la qualité de l'accueil petite enfance et l'aggravation des conditions de travail pour les professionnel·les. Même chose du côté de la perte d'autonomie. On se souvient de l'affaire Orpea et des cris d'orfraies qu'elle a suscités. Les professionnelles du domicile ne sont pas en reste qui dénoncent les pratiques des entreprises du secteur privé lucratif dont elles font les frais. Car en effet, revaloriser le travail du soin et du lien relève d'un véritable choix de société. Plutôt que d'arroser les entreprises de centaines de milliards d'aides publiques sans contreparties sociales ou environnementales, il s'agit d'investir pour renforcer le lien social, le bien-être et l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre société, et pour créer des emplois qualifiés. ●

*Institut de recherches économiques et sociales



ENTRETIEN

Rachel Silvera, économiste, maîtresse de conférence à l'université Paris-Nanterre et co-directrice du réseau de recherche MAGE, a coordonné l'étude de l'Ires sur les métiers du soin et du lien. Elle en explique les enjeux.



Je t'aime moi non plus

En quoi le secteur constitue-t-il un enjeu d'égalité femmes-hommes ?

R. S. : Je travaille depuis longtemps sur la revalorisation des métiers féminisés et sur les inégalités salariales. Parmi les facteurs d'inégalité, il y a le fait que les métiers féminisés sont globalement dévalorisés et pas rémunérés à leur juste valeur. La loi qui dit «à travail de valeur égale, salaire égal» n'a jamais été appliquée en France parce que cela suppose qu'on compare des métiers féminisés à des métiers masculinisés, et qu'on considère qu'étant de valeur égale, il faut mieux payer les femmes. Cette démarche correspond très fortement aux métiers du soin et du lien aux autres, très féminisés et relevant de diplômés d'État. Comme les employeurs du privé lucratif, l'État pense que les femmes font naturellement ces métiers, qu'ils sont un prolongement de ce qu'elles font chez elles.

la boule au ventre. Ça été un déclencheur, on s'est dit «plus jamais ça» et en plein confinement, j'ai d'ailleurs lancé une tribune qui a eu un fort retentissement, signée par l'ensemble des syndicats, appelant à la revalorisation de ces métiers. À partir de là, avec la CGT, on s'est dit qu'il fallait agir et on a lancé cette étude, prolongement du travail que je menais depuis des années et résultat des circonstances. L'utilité sociale de ces métiers est largement reconnue et démontrée tandis que leur reconnaissance professionnelle est toujours aussi dérisoire. On a vite oublié les applaudissements.

Comment s'organise cette étude ?

R. S. : Nous l'avons découpée en trois parties. La première est le travail de macro-économistes, qui font des traitements statistiques et qui ont évalué le coût et le niveau d'une revalorisation des métiers existants du soin et du

professionnelles du soin et du lien qui le voulaient. On a pu exploiter 7000 réponses complètes. On leur a laissé la parole et le résultat est d'une richesse considérable. Le troisième volet est plus qualitatif puisqu'on a choisi trois professions emblématiques qu'on a comparées avec des métiers proches à prédominance masculine.

Que reprenez-vous de la consultation ?

R. S. : J'ai appris beaucoup de choses. Certes, il y a avait 40 % de syndiquées parmi les répondantes, mais toutes font état d'une volonté de se battre et d'une non-résignation. Elles aiment énormément ce qu'elles font alors que la dégradation est colossale. Ce n'est pas seulement une question de rémunération, mais de conditions de travail ou de manque d'effectifs. Le nombre de cas de glissement de tâches est considérable. Je ne m'y attendais pas. Leur première revendication est celle de la revalorisation salariale, première étape vers une vraie reconnaissance. Ces professionnelles disent qu'il faut beaucoup de temps pour maîtriser leur travail, qu'il ne s'apprend pas sur le tas, qu'il y a des exigences et des responsabilités colossales. ■

« Les métiers féminisés sont dévalorisés et pas rémunérés à leur juste valeur. »

Qu'est-ce que le covid a mis en évidence ?

R. S. : Cette étude a été réalisée à la demande de la CGT car pendant la crise covid, toutes ces salariées ont été applaudies, se sont battues souvent sans protection et allaient travailler

lien, le nombre d'emplois nécessaires pour satisfaire les besoins sociaux et le coût de l'ensemble pour la société. La deuxième partie fait état de la grande consultation, Mon travail le vaut bien, lancée auprès de toutes les

Lire aussi l'entretien croisé avec Stéphane Fustec sur notre blog : sap-cgt.social

En manque de reconnaissance

La grande consultation venue nourrir l'enquête de l'IRES révèle une pénibilité importante de vos métiers. La reconnaissance de cette pénibilité par les critères légaux est à la fois un enjeu sanitaire et l'objet d'une bataille syndicale.

Votre travail le vaut bien et vous en savez quelque chose. Applaudies tous les soirs pendant le confinement de mars 2020, vous étiez en première ligne et vos métiers indispensables à la société. Pourtant, la reconnaissance promise n'a pas eu lieu et la CGT a ainsi demandé à l'IRES de documenter et étudier la réalité quotidienne de vos métiers. C'est dans ce cadre que la grande enquête « Mon travail le vaut bien » vous a donné la parole. 7 000 professionnelles issues de quinze métiers, plus de 90% de femmes, ont ainsi répondu au questionnaire entre 2021 et 2022. Comme l'indiquent Séverine Lemièrre et Rachel Silvera*, « Si ces métiers ont des niveaux de formation et de salaire différents, s'ils existent à la fois dans le secteur privé et public, s'ils sont en contact avec des publics divers (enfants, personnes vulnérables, en perte d'autonomie, en situation de handicap...), tous témoignent d'une pénibilité non reconnue : 97% des professionnelles disent que leur métier est dur sur le plan émotionnel et 84% sur le plan physique ».

Un cumul de critères

67% des professionnelles assument des charges physiques alors que ce n'est le cas que de 41% des personnes en emploi en France. Il s'agit en effet de porter, déplacer, manipuler des malades, des personnes âgées ou des enfants en bas âge. Les trois quarts des répondantes racontent qu'elles travaillent dans le bruit au quotidien, notamment dans la petite enfance. Dans la consultation, une auxiliaire de puériculture témoigne qu'« avec une adulte pour cinq bébés, c'est souvent mission

impossible d'apaiser tout le monde surtout en début d'année ». Les charges physiques et l'environnement bruyant se cumulent avec des journées de travail de forte amplitude et selon des horaires atypiques. Les assmats ou les aides à domicile travaillent fréquemment tôt le matin, tard le soir, la nuit et le week-end. 43% des professionnelles disent en effet travailler entre 18h et minuit, notamment dans le soin et selon l'enquête Conditions de travail de la DARES, ces professionnelles ont une probabilité de travailler le dimanche trois fois plus importante que l'ensemble des personnes en emploi. De plus, les contraintes émotionnelles sont loin d'être négligeables. 94% des professionnelles déclarent faire face à la souffrance des autres et 89% devoir cacher leurs émotions. Plus d'une sur deux se sent isolée au travail et face à la charge de travail, près des trois quarts ont peur de ne pas y arriver, de ne pas avoir le temps de finir une toilette, d'écouter une détresse ou de détecter une souffrance. Une aide à domicile raconte : « Entendre une personne crier de douleur et être impuissante, n'avoir que la



parole pour la rassurer. » La relation humaine étant le cœur même de ces métiers du soin et du lien, les situations de certain-es bénéficiaires sont difficiles à vivre. Précarité sociale, violence, troubles cognitifs, maladie, fin de vie... sont des charges émotionnelles et mentales qui pèsent sur le quotidien de travail et sur la santé des professionnelles.

Tenir deux ans de plus

Pour les autrices de la tribune, « La caractéristique essentielle et spécifique de ces métiers est de cumuler toutes les formes de pénibilité : physique, temporelle et émotionnelle ». Aussi, près des trois quarts des professionnelles expriment une dégradation de leur santé à cause du travail et les deux tiers ne se sentent pas capables de faire leur métier jusqu'à la retraite. Le processus d'usure professionnelle est important dans le secteur où, les chiffres de l'Assurance maladie le montrent, la sinistralité explose et dépasse celle du bâtiment par exemple. Les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux, très répandus, muent souvent

en pathologies plus lourdes qui contraignent un nombre non négligeable de professionnelles à cesser leur activité prématurément. « Les deux tiers des professionnelles sont fières de leur travail et pourtant, moins de la moitié recommanderait leur métier. Elles parlent toutes de l'usure, de la fatigue accumulée, au-delà de la crise sanitaire, et d'un mal-

être au travail, du fait des choix budgétaires de ces dernières décennies, engendrant des baisses d'effectif et aujourd'hui de moins en moins de candidates, un travail toujours plus pressé et empêché ». Le stress ou le manque de temps sont en effet des facteurs aggravants. Dans ces conditions, travailler deux années supplémentaires comme le stipule la réforme des retraites semble aussi aberrant qu'inévitable. Les contraintes de ces métiers ne relèvent pas des critères de pénibilité au sens où la loi l'entend. Considérés comme des prolongements des dispositions et des compétences naturelles des femmes, il n'y aurait nul besoin de les payer correctement et d'en reconnaître la pénibilité. Or c'est bien là l'urgence que porte la CGT. ■

*Tribune de Séverine Lemièrre, Université Paris-Cité, Réseau MAGE et Rachel Silvera, Université Paris-Nanterre, Réseau MAGE, parue dans Libération

3 questions à...

Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services

Quel regard portez-vous sur l'enquête réalisée par l'IRES?

Cette enquête est un outil formidable pour nous, syndicalistes, puisque ce regard extérieur que portent des sociologues et des économistes sur ces métiers qui nous tiennent à cœur nous ouvrent des perspectives syndicales importantes. On est dans une séquence où les rapports s'accroissent, intéressants et concordants, mais qui ne débouchent pas sur des décisions politiques. À nous de pousser.

Que pensez-vous des annonces qui viennent d'être faites pour la petite enfance?

Les annonces faites par le gouvernement sont aussi floues que déconnectées des réalités des professionnelles comme des besoins sociaux et démographiques. Or ceux-ci sont importants tant dans la petite enfance que dans le secteur de la perte d'autonomie. L'enquête met d'ailleurs en évidence un certain nombre de choses que



l'État pourrait faire avec un peu de volonté et de courage politique. D'autres pays européens l'ont fait. Consacrer 3% du PIB aux jeunes enfants et aux aîné-es ne serait pas une hérésie.

Syndicalement, comment menez-vous la bataille de la reconnaissance?

On va continuer à se mobiliser et à organiser ces professionnelles du soin et du lien aux autres en essayant de décloisonner les métiers. L'idée est de faire en sorte que leurs luttes convergent pour aboutir à de véritables victoires en matière de reconnaissance, donc de revalorisation salariale, et d'amélioration des conditions de travail. Bien évidemment, les rapports et enquêtes comme celle de l'IRES nous servent de point d'appui. Elles disent les choses, les étayent et les chiffrent parfaitement. ●

Ce n'est pas fini

Quatorze journées de mobilisation contre la réforme des retraites n'ont pas eu raison de l'intransigeance du gouvernement. Sauf que les opposant-es n'ont pas dit leur dernier mot.

Certain-es estiment que la séquence est close. Que le faible taux de mobilisation du 6 juin dernier, en comparaison aux précédentes journées d'action, atteste d'une résignation des Français-es. Que l'intersyndicale ne parle plus d'une même voix. Certes, Laurent Berger, ancien secrétaire général de la CFDT, a reconnu : « *Le match est en train de se terminer, qu'on le veuille ou non* ». Sauf que Sophie Binet, son homologue de la CGT, ne l'entend pas tout à fait de la même oreille qui rappelle que la réunion de l'intersyndicale, qui s'est tenue le 15 juin, a permis de « *débattre ensemble des suites* ». « *Nous entrons dans une nouvelle phase* » de la contestation contre la réforme des retraites, a-t-elle encore indiqué, avec en perspective, une nouvelle réunion dès la rentrée. D'ici là, des groupes de travail destinés à élaborer des propositions communes ont été mis en place, une façon de montrer au gouvernement que l'unité demeure et que le travail de l'intersyndicale se poursuit. D'autant qu'à l'automne, des négociations sur les retraites complémentaires Agirc Arrco et sur l'assurance chômage se profile.

On ne baisse pas les bras

La colère demeure. Après six mois de mobilisation, plus de 900 000 personnes sont descendues dans les rues le 6 juin. 250 rassemblements ont été recensés sur le territoire, ce qui est loin d'être anodin. Après le passage en force du 49.3 en mars, le rejet de deux motions de censure et l'échec du recours au Conseil constitutionnel en avril, la proposition de loi du groupe Liot visant à abroger la réforme a été balayée le 8 juin. C'était pourtant l'occasion, la première pour les parlementaires, de se prononcer par un vote sur le report de l'âge de départ en retraite. La loi a été promulguée le 15 avril, les premiers décrets d'application sont parus, la réforme doit entrer en vigueur

le 1^{er} septembre prochain, mais les syndicats refusent de tourner la page. Un peu partout dans les territoires, la flamme de la contestation est entretenue par celles et ceux qui ne baissent pas les bras. Tout au long de ces six mois de lutte, entre deux grandes mobilisations nationales, des actions intermédiaires ont eu lieu et continuent d'avoir lieu. Les syndicats d'entreprise n'ont pas démerité tandis que des actions ponctuelles, casseroles lors des déplacements de ministres, coupures de courant par la CGT Énergie, banderoles « 64 ans, c'est non » judicieusement déployées ou plus récemment, comité d'organisation de JO 2024 envahi par la CGT RATP, les initiatives coup de poing continuent. Dans le même temps, tous les syndicats ont vu le nombre d'adhésions augmenter. En effet, cette lutte a ramené beaucoup de salarié-es dans le giron syndical, validant par-là même leur action et la suite de la mobilisation. ♦



Une visite VIP

En attendant la mise en œuvre de la médecine du travail dans votre secteur, sachez qu'il existe certaines règles en matière de santé au travail. La visite médicale est obligatoire et relève de la responsabilité du particulier employeur.



Quelles règles s'appliquent aux salariées du particulier employeur ?

Comme pour tout-e autre salarié-e, les salariées du particulier employeur doivent passer une visite médicale. Les mêmes règles s'appliquent, seul le nom a changé. La visite d'information et de prévention (VIP) a remplacé la visite médicale d'embauche. Celle-ci doit être réalisée dans les trois mois à partir de l'embauche par un-e professionnel-le de la santé au travail qui peut, au terme de la visite, adresser la salariée à un médecin du travail si nécessaire. À compter de la première visite, la VIP est renouvelée dans un délai maximum de cinq ans.

Commence se déroule la VIP ?

Il existe des étapes obligatoires : interrogation de la salariée sur son état de santé, information sur les risques liés au poste de travail, sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, information du droit à bénéficier à tout moment d'une visite à la demande de la salariée avec le médecin du travail. Un dossier médical de santé au travail est ouvert et à la fin

de chaque visite, une attestation de suivi est délivrée à la salariée et à son employeur. Les examens médicaux sont réalisés sur le temps de travail et la rémunération est maintenue. S'ils ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, ils sont rémunérés comme du temps de travail effectif. De même, le temps et les frais de transport liés à cette visite sont pris en charge par l'employeur.

Qui se charge du suivi ?

C'est le particulier employeur qui doit s'occuper du suivi médical de sa salariée. S'il ne le fait pas, il est passible d'une amende de 1500 euros. En cas d'employeurs multiples, chacun doit s'assurer que sa salariée bénéficie du suivi médical obligatoire. Outre la VIP, le suivi concerne les visites périodiques, les visites de reprise après un arrêt de travail et la visite médicale de mi-carrière. Afin d'assumer ses responsabilités en la matière, le particulier employeur doit s'affilier à

un service de prévention et de santé au travail (les coordonnées sont disponibles à la Direction départementale chargée de l'emploi, du travail et des solidarités).

N'y a-t-il pas de médecine du travail dédiée au secteur ?

L'accord du 4 mai 2022 signé par les partenaires sociaux prévoit la mise en œuvre effective d'un service de médecine du travail dédié à la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile le 1^{er} janvier 2025. C'est l'APNI (association paritaire nationale interbranche) qui est chargée de l'organiser. Chaque particulier employeur sera prélevé à compter du 1^{er} janvier 2024 d'une cotisation santé au travail qui permettra à l'APNI de défrayer la salariée du temps passé à la visite et des frais de transport, sur ou hors du temps de travail. ■

« Le particulier employeur doit s'occuper du suivi médical de sa salariée »

Des mesures qui ne grandissent pas le gouvernement

Le 1^{er} juin dernier, le gouvernement dévoilait ses annonces pour la petite enfance. Pas plus de service public qu'aujourd'hui et des mesures en-deçà des enjeux, qu'il s'agisse de la qualité de l'accueil ou de la situation des professionnelles.



Les annonces sont venues clôturer le Conseil national de la refondation dédié à la petite enfance. Après le rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et les propositions faites pour améliorer la situation des personnels et l'accueil des jeunes enfants, au regard des enjeux que constituent les pénuries de personnel, les places manquantes et le nombre importants de départs en retraite des professionnelles, on attendait des mesures fortes. Or le résultat n'est pas à la hauteur.

La Première ministre, Élisabeth Borne, a annoncé le financement de 100 000 places supplémentaires en crèche d'ici 2027 avec l'objectif de parvenir à 200 000 nouvelles places en 2030. 5,5 milliards d'euros cumulés sur la période 2023-2027 constituent l'«*apport financier supplémentaire*» nécessaire, mais les contours en demeurent flous. Les communes deviendront les «*autorités organisatrices*» de l'accueil des jeunes enfants avec, entre autres missions, celle de coordonner et recenser les besoins et de construire l'offre. Les

communes de plus de 10000 habitant-es devront se doter d'un relai petite enfance aux missions renforcées en matière d'information et d'aide administrative aux parents.

Pas à la hauteur

Au lieu d'engager une réforme du secteur en profondeur en cohérence avec les préconisations de l'IGAS, la Première ministre a proposé certaines mesures destinées à améliorer la qualité de l'accueil, avec un système de «*remontée et de suivi des signalements*» assorti de davantage de contrôles,

une limitation de l'agrément des crèches à dix ans «*avec un rendez-vous systématique à mi-parcours*». Qui ? Comment ? Quelles sanctions ? On n'en saura pas plus. Un fonds d'innovation de 70 millions d'euros doit permettre de développer des modes de garde adaptés aux publics en difficulté, finançant notamment les crèches labellisées à vocation d'insertion professionnelle, tandis que le gouvernement va «*majorer les aides des CAF pour l'emploi d'une assistante maternelle pour que cette solution ne coûte pas plus cher qu'une crèche*». Comme le PLFSS 2023 le prévoyait en effet, le reste-à-charge de l'accueil individuel va donc s'aligner sur celui de l'accueil collectif.

Manque de personnel, maltraitance, bas salaires, défaut d'attractivité des métiers de la petite enfance, explosion des besoins, ces annonces ne sont pas à la hauteur des attentes des professionnelles du secteur. Au matin de la quatorzième journée de mobilisation contre la réforme des retraites, celles-ci s'étaient donné rendez-vous devant le ministère de la Santé et des Solidarités pour exiger des mesures à même d'établir durablement un accueil de qualité.

À l'appel des organisations syndicales et du collectif Pas de bébés à la consigne, elles se sont donc rassemblées pour dire leur consternation et leur colère. En effet, la qualité de l'accueil et la situation des personnels sont fortement dégradées et la crise est profonde.

Rien de public

La CGT a appelé à «*ne pas être dupe (...) Cette situation est issue de nombreuses années de sous-investissements et de déréglementations*

dans l'accueil de la petite enfance, ainsi que de modes de financement inadéquats comme la prestation de service unique (PSU) et le complément de mode de garde (CMG)». Exit la notion de service public de la petite enfance (SPPE), abandonnée au profit d'une «*garantie d'accueil du jeune enfant*». Pourtant, c'est bien ce gouvernement qui avait, il y a un an, saisi le CESE pour un avis sur le SPPE. Aux oubliettes. D'autant que le développement du secteur privé lucratif se poursuit dans une logique de rentabilité que les annonces récentes ne remettent pas en cause. Faute de moyens publics suffisants, les structures marchandes vont continuer de s'installer là où l'État laisse le champ libre. Ce que les professionnelles réunies le 6 juin devant leur ministère de tutelle déplorent, c'est que ces annonces soient déconnectées des besoins et des réalités. Pas de revalorisation salariale, rien sur la formation et le recrutement, pas d'exigences réglementaires imposées

aux structures et un fléchage flou des fonds dégagés, eux-mêmes insuffisants. Dans le rassemblement, trois collègues d'une crèche privée. Elles dénoncent des conditions d'accueil accablantes et «*des journées de travail en sous-effectif constant*» : «*On ne peut pas s'occuper correctement des enfants, on court, on fait de l'abattage, c'est vraiment horrible*». En

remerciement, rien. Des salaires au ras des pâquerettes, des salarié-es au bout du rouleau : «*On aurait pu penser que le rapport de l'IGAS aurait fait son effet et que le gouvernement en aurait suivi les recommandations. Au lieu de ça, quelques annonces dont on ne voit*

pas bien comment elles vont permettre d'améliorer nos conditions de travail, nos salaires et l'accueil des petits». Comme le relève en substance Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, «*Nos enfants ne sont pas un marché, le statut des professionnelles de la petite enfance, au même titre que la qualité de l'accueil, doit être amélioré dans l'urgence*». ■

« Pas de revalorisation salariale, rien sur la formation et le recrutement »



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