

sapInfos

Fédération
Commerce
Services
CGT
Salarié
particulier employeur

Magazine des salarié·es du Service à la personne

N° 43 • Juillet/Août 2024

VIOLENCES SEXISTES
OU SEXUELLES

**COMMENT
VOUS FAIRE
ENTENDRE ?**

**STOP
C'EST
STOP!**

Élections TPE

La CGT fait son show
à Cannes

Actions

Une journée de rencontre
et d'échanges

Vie syndicale

Une belle kermesse
citoyenne

ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ

Pour vous, Assistants Maternels et Salariés
du Particulier Employeur, le Groupe Ircem :

-  Conçoit des produits d'assurance adaptés à vos besoins
-  Gère vos indemnisations en cas d'arrêt de travail
-  Verse votre future retraite complémentaire
-  Propose des aides d'Action Sociale
-  Offre des services de prévention au quotidien et au travail

Toutes vos démarches en ligne sur

[ircem.com](https://www.ircem.com)

SOMMAIRE

À chaud!

4 Vos brèves d'actualité

Élections TPE

7 La CGT fait le show à Cannes

Dossier

8 Violences sexistes ou sexuelles: ne plus laisser passer



Action

12 Les asmats se réunissent à Lyon

En pratique

13 Mettre les victimes à l'abri

Un œil sur...

14 Une kermesse syndicale à Paris

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 - Email: agence@boreal.fr
- Site web: www.boreal.fr - Crédits photos: AdobeStock, Chrystel Jaubert - Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Il est minuit moins une

D'habitude en juillet, on pense à nos congés, un moment important pour se ressourcer. Cette année est bien différente avec la possible arrivée de l'extrême droite au pouvoir. Ça ne peut pas être pire, on n'a jamais essayé... Pour la CGT, c'est tout le contraire. Le Rassemblement National porte des idées et un programme qui nous renvoient aux pages les plus sombres de notre histoire. Ne banalisons pas ses idées. Non, l'extrême droite n'est pas l'amie des travailleurs et travailleuses de notre pays. Son programme est profondément antisocial et humainement inacceptable. Rappelons que ce parti a voté contre l'augmentation du SMIC et des petites retraites et contre l'indexation des salaires sur le SMIC, par exemple.

Dans notre secteur où un-e salarié-e sur quatre est né-e à l'étranger, est-il concevable d'avoir un gouvernement qui prône ouvertement la préférence nationale ?

Face à ce danger, la CGT prend ses responsabilités comme elle l'a toujours fait avec d'autres organisations syndicales. Faire barrage au Rassemblement National semble évident, mais pour y parvenir, il faut donner des perspectives aux citoyen-nes de notre pays.

Face à l'urgence qui nous a été imposée par la décision irresponsable du Président de la République de dissoudre l'assemblée nationale, nous avons œuvré pour un rassemblement des partis progressistes et nous soutenons le programme du nouveau front populaire.

- Indexer tous les salaires sur les prix.
- Augmenter le SMIC à 1 600 € net (soit 2 000 € brut), ainsi que tous les salaires et les pensions de retraite.
- Gagner l'annulation de la retraite à 64 ans et le retour à 60 ans.
- Des services publics partout, pour toutes et tous et des moyens pour l'école et l'accès à la santé.
- Réindustrialiser le pays et répondre aux enjeux climatiques.
- Prendre en compte enfin la parole des salarié-es.

Le 30 juin et le 7 juillet, nous pouvons mettre enfin à l'ordre du jour des avancées sociales. Pas une voix ne doit manquer !

À CHAUD! À CHA

Changer le travail

On se souvient que le gouvernement voulait désmicardiser la France. Un Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité a ainsi été mis en place. Ce Haut conseil doit formuler des orientations dans plusieurs domaines dont les classifications, l'égalité femmes-hommes, les effets du temps partiel et le recours aux contrats courts sur les rémunérations. Problème, on ne sait si le Haut conseil survivra aux élections législatives de ce début juillet. De son côté, la Direction générale du travail poursuit son enquête sur les temps partiels subis. •



Ça dialogue en région

Dans les Commissions paritaires territoriales instaurées par les partenaires sociaux dans chaque région, les compétences se sont élargies. Elles intègrent désormais la mission de favoriser ou rétablir le dialogue entre un-e salarié-e et un particulier employeur afin d'éviter que la communication entre eux ne soit rompue. Ce sont donc les Commissions dialogue qui, composées de deux référent-es (l'un-e pour le collègue salarié, l'autre pour le collègue employeur), accueillent les deux parties ensemble pour un échange à caractère confidentiel. En cas de litige, salarié-es et employeurs peuvent saisir la Commission dialogue de leur région via un formulaire à remplir sur la plateforme France emploi à domicile. Ce dispositif est en phase expérimentale pour deux ans, mais les partenaires sociaux espèrent le déployer définitivement dès 2026. Comme l'indique Stéphane Fustec, président du CNPDS, « *L'expérimentation inédite menée au sein de ces Commissions dialogue est l'expression d'un dialogue social constant et de qualité entre les organisations syndicales de salarié-es et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives dans le secteur* ». N'hésitez pas à vous en saisir. ■

La Réunion mobilisée

La CGT de la Réunion dit stop aux abus dont les aides à domicile sont victimes au travail. Comme le dit Linda Diblar, secrétaire générale du syndicat des services à la personne SAP 974, « *Après la crise sanitaire, il n'y a eu aucune reconnaissance, aucune revalorisation salariale alors que c'est un métier d'utilité publique* ». La CGT-R a donc appelé, le 11 juin dernier, à la grève et la mobilisation des aides à domicile, des personnels de toutes les structures médico-sociales avec le soutien de l'ensemble de la population. Car l'enjeu concerne tout le monde, les conditions de travail exténuantes « *participent à l'instauration d'une forme de maltraitance institutionnelle* ». Prime Ségur, amélioration des rémunérations, résorption des emplois précaires... La CGT-R en appelle à la responsabilité du gouvernement. •

À la maison

Chaque année, 160000 femmes ne reprennent pas le travail après la naissance de leur enfant faute de mode de garde. En fait, 20,5 % des parents sont contraints de garder leur enfant, mais évidemment, ce sont majoritairement les femmes qui restent à la maison. En cause, le manque de places en crèche (140000 places en plus chaque année seraient nécessaires jusqu'en 2027), les départs en retraite des assmats (entre 45 et 50 % d'ici 2030) et l'absence de réponse adaptée des pouvoirs publics. •



AUD ! À CHAUD ! À CH

Les risques du privé

Rapport après rapport, certains établissements accueillant de jeunes enfants sont pointés du doigt pour leur qualité dégradée. C'est le cas dans une nouvelle publication conjointe de l'Inspection générale des affaires sociales et de l'Inspection générale des finances publiques qui vise le fonctionnement des micro-crèches. Ces structures relèvent à 75 % du secteur privé lucratif, accueillant un maximum de douze enfants. Elles sont en plein essor: elles représentaient 6 % des places d'accueil collectif en 2015, 13 % en 2020 et 50 % des créations de places entre 2010 et 2020. Ce rapport dresse plusieurs constats: des risques pèsent sur la qualité de l'accueil en raison de règles plus souples, le niveau de reste-à-charge est élevé notamment pour les familles les plus modestes, le dispositif de réservation de berceaux fait les frais d'un manque de pilotage et de lisibilité alors qu'il repose en grande partie sur des financements publics. Le rapport formule des préconisations pour corriger la situation. Reste à voir si elles seront entendues. ■

Bonus attractivité



Début mars, le gouvernement annonçait des revalorisations salariales pour les professionnel·les de la petite enfance. La CNAF a validé le principe et créé un « bonus attractivité » qui bénéficiera aux crèches publiques et privées financées par la prestation de service unique (PSU) et s'appliquera de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2024. Ce bonus s'élève à 970 euros par place et par an pour le privé et

à 475 euros pour le public, soit les deux tiers des coûts supportés par l'employeur pour atteindre une augmentation moyenne de 150 euros nets par mois pour les salarié·es. La CGT a alerté sur les limites de ce dispositif. Son montant ne comble pas complètement l'écart avec la prime Ségur, dont l'application est inégale et qui ne tient pas compte de l'accueil individuel, représentant pourtant le premier mode d'accueil et qui va subir une importante vague de départs en retraite d'ici 2030. ♦



Et ailleurs ?

LE QUÉBEC POUR L'ÉQUITÉ

Ex æquo est un organisme montréalais qui se consacre à la promotion et la défense des droits des personnes ayant une déficience motrice. Or ces personnes sont souvent accompagnées par des travailleuses à domicile embauchées par le programme de chèque emploi-service. Pour Ex æquo, « Ce programme s'inscrit dans la tendance d'un désengagement du réseau public et d'une privatisation du soutien à domicile au Québec » et « entretient aussi une précarité des conditions de ses travailleuses », privées de plusieurs protections minimales en matière de normes du travail et moins bien payées que dans le réseau public ou dans les agences privées d'aide à domicile. À l'unisson avec les usager·es, Ex æquo revendique donc de meilleures conditions pour les travailleuses à domicile et ainsi, de meilleures conditions de prise en charge et de soins pour les bénéficiaires. Pour contraindre le gouvernement à agir afin de mettre fin à la précarité des travailleuses et reconnaître leur travail, l'organisme a lancé une campagne de lettres à envoyer aux député·es. Tous les moyens sont bons. ●

UD ! À CHAUD !

People & Baby : justice saisie

William Martinet, député LFI membre de la commission parlementaire d'enquête sur les crèches, accuse les ex-dirigeants de People & Baby de malversations et saisit la justice sur des soupçons d'abus de biens sociaux et de fraude fiscale. Les salarié-es sont dans l'incertitude, victimes de la mainmise d'un fonds de pension américain sur People & Baby et de dirigeants indéliçats. Une catastrophe de plus dans l'univers de la petite enfance où les intérêts financiers font la pluie et le beau temps. ■

Des sous pour les Mam

On connaît désormais les conditions pour que les Mam bénéficient du Plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant. L'aide à l'investissement n'est pas cumulable avec l'aide au démarrage, portée à 6000 euros. Toutefois, le financement socle de 4000 euros peut être complété de majorations au titre du gros œuvre, du développement durable ou du rattrapage territorial. Le financement total ira de 4400 à 10000 euros par place d'accueil. ●



Europe : construire l'avenir

En amont des élections européennes, la Fédération des Particuliers Employeurs de France (Fepem) avait convié les listes françaises pour connaître leur vision et leur plan d'action pour l'emploi à domicile en Europe et au-delà réfléchir à l'Europe sociale. Pour Marie Béatrice Levieux, présidente de la Fepem et de la Fédération européenne des emplois de la famille, « *la future mandature européenne devra prendre la mesure des défis qui sont déjà là : face aux mutations démographiques, sociétales, technologiques et migratoires, il nous faut être plus réactifs* ». Elle demande d'intégrer l'emploi à domicile dans l'Europe sociale et de mieux prendre en compte la société civile dans l'élaboration des politiques publiques européennes, « *ce futur mandat doit être un mandat utile pour tous, car il s'agit de la vie quotidienne des citoyen-nes européen-nes* ». Un axe d'avenir, donc, pour lequel la Fepem a formulé des propositions afin de renforcer le dialogue social, accompagner la structuration du secteur, faire émerger des droits sociaux et renforcer la professionnalisation des salarié-es. ◆

Les défis de l'UE

- Le nombre de personnes âgées de plus de 80 ans atteindra 37 millions d'individus d'ici 2030.
- Dans l'emploi à domicile, 9 salarié-es sur 10 sont des femmes et 39% ont plus de 50 ans.
- Plus de la moitié expriment des doutes quant à leur capacité à continuer jusqu'à la retraite et près de 60% envisagent de quitter leur emploi dans les trois prochaines années principalement en raison de salaires insuffisants.
- L'emploi à domicile représente 2,4% de l'emploi total en Europe.
- Sur près de 10 millions de travailleur-euses identifié-es au sein de l'UE à 27, au moins 3,4 millions ne sont pas déclarés.
- Près de 90 millions de personnes ont des responsabilités de soins pour les enfants et plus de 12 millions de personnes prennent soin de proches malades, âgés ou en situation de handicap. ■



DANS LA BOÎTE

Élections TPE 2024

Une rencontre inédite entre des salariées et Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, à Cannes... Ce n'est pas un film, mais un épisode de la campagne des élections dans les toutes petites entreprises et l'emploi à domicile.

En marge des films et du tapis rouge, d'autres événements ont eu lieu pendant le festival de Cannes. Le 17 mai, Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, y a retrouvé Sophie Binet pour une rencontre avec les salariées des TPE et de l'emploi à domicile. Après une visite du Carlton, fameux palace de la croisette, où la CGT est fortement majoritaire, la rencontre s'est tenue à l'Union locale de Cannes

en présence de Danielle Journo, référente cannoise pour l'emploi à domicile. L'occasion de donner la parole aux professionnelles du domicile qui en ont profité pour détailler leur quotidien difficile, dans une région qui compte un grand nombre de personnes âgées au fort pouvoir d'achat. Le syndicat CGT des salarié·es du particulier employeur y est d'ailleurs important et très actif. Après avoir écouté les

doléances des salariées, Sophie Binet a insisté sur l'importance des élections dans les TPE et l'emploi à domicile qui se tiendront du 25 novembre au 9 décembre prochain. Au-delà du vote et du taux de participation, on obtient de réelles avancées quand la CGT est forte, a-t-elle rappelé. Selon Stéphane Fustec, « les salariées étaient enchantées que la secrétaire générale vienne à leur rencontre et son appel à se mobiliser pour les élections a été bien reçu ». Un message fort et une mise en lumière de salariées qui se sentent bien souvent isolées et invisibilisées. D'autres initiatives suivront tout au long de la campagne en territoires, démontrant tout l'intérêt que la CGT a pour les métiers du soin et du lien aux autres. ■

L'emploi à domicile en région PACA



9 %

C'est le taux de recours
à l'emploi à domicile



639,3

millions d'euros
de masse salariale nette



Le nombre d'**assmats en exercice** a baissé (-2% à 0%),
mais le nombre d'**heures déclarées** a augmenté de 3%



207 018

particuliers employeurs

dont 70 % ont plus de 60 ans

89 698 SALARIÉ·ES
du particulier employeur



86,1 millions
d'heures déclarées
(progression de 1,9 %)

Source : Fepem/Observatoire des emplois de la famille 2024, chiffres de 2022

LE DOSSIER

Violences sexistes ou sexuelles

Une réalité brutale

Plus d'une femme sur deux a subi des violences sexistes ou sexuelles au cours de sa vie professionnelle. Et près d'une sur trois a été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail. Un phénomène massif, au cœur des inégalités et des processus de domination. Explications.

C'est un enjeu social, sociétal et sanitaire majeur. Bien qu'extrêmement répandues, les violences sexistes ou sexuelles (VSS) restent sous-estimées. Trop peu de victimes portent plainte et parmi elles, seule une minorité obtient réparation en justice. Les VSS revêtent des formes diverses. Elles peuvent être psychologiques, morales, verbales, économiques, physiques ou sexuelles. Elles visent à assigner les femmes à une position d'infériorité. Au travail, elles aggravent les inégalités professionnelles en remettant en cause les déroulements de carrière des victimes, leur embauche et leurs conditions de travail au mépris de leur professionnalisme.

Atteinte à la dignité

Selon la CGT justement, les VSS remettent en cause le droit au travail des femmes, leur liberté et leur dignité. Elles mettent les femmes en danger sur leur lieu de travail et ont des conséquences désastreuses sur leur santé physique et morale. Certes, toutes les victimes ne souffrent pas de la même manière, les atteintes psychiques et physiques et les troubles psychotraumatiques peuvent varier. Dans tous les cas, la victime doit pouvoir développer son récit à son rythme, s'exprimer et être écoutée dans un environnement sécurisé et apaisé pour être ensuite orientée vers des spécialistes. C'est l'un des rôles des syndicats, formés à l'écoute et la prise en charge des femmes victimes de VSS. La constitution d'un dossier en vue d'une procédure ne vient qu'ensuite.

Il est à déplorer que 9 % des femmes qui subissent des violences psychologiques au travail perdent leur emploi, par licenciement ou démission. Les VSS représentent donc un enjeu syndical fort pour écouter et accompagner les victimes tout en portant une démarche revendicative et en mobilisant les points d'appui militants et juridiques. En cas de VSS, c'est tout l'environnement et l'organisation du travail qu'il convient d'interroger.

Pas d'avancées

Information, sensibilisation, formation des militant-es et des élu-es, permanences d'accueil... il existe des leviers à actionner. N'oublions pas que l'employeur est juridiquement responsable de la santé et la sécurité de ses salarié-es et qu'il a de ce fait certaines obligations prévues par le Code du travail, dont celle de mettre fin à la situation. Ce qui ne suffit pas à dégager l'employeur de sa responsabilité, s'il n'a pas agi pour prévenir les faits. Sur ce point, la CGT propose que les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations soient sanctionnées. On se souvient que les VSS constituaient la grande cause nationale du premier quinquennat d'Emmanuel Macron... en vain! Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rapporte que 80 % des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes avec des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail. Or pour Raphaëlle Manière (*lire ci-contre*), « *La lutte pour l'égalité femmes-hommes passe forcément par la lutte contre les VSS au travail. L'enjeu de leur éradication est majeur car les femmes qui subissent ces violences sont remises en cause dans leur capacité à être au travail* ». •



ENTRETIEN

Les violences sexistes ou sexuelles (VSS) au travail ne sont pas une fatalité selon Raphaëlle Manière, cheminote, membre de la commission femmes-mixité de la CGT et pilote de la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT.



Un problème de santé publique

Qu'est-ce que les VSS au travail ?

R. M. : Cela renvoie à un large panel de faits et de situations allant du harcèlement moral à caractère sexiste et des agissements sexistes au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles et au viol. Les VSS désignent aussi l'outrage, les violences verbales ou les tentatives d'agressions physiques. Elles ont un caractère sexiste, systémique et massif au travail. La lutte pour leur éradication relève d'un enjeu syndical fort pour la CGT, puisque tant qu'elles perdurent, l'égalité réelle n'est pas possible au travail.

Comment les caractériser ?

R. M. : C'est l'une des principales difficultés, nous disposons d'un arsenal juridique, droit du travail et code pénal. La qualification des VSS est très importante, d'abord parce qu'elle permet de conscientiser ce qui se passe, d'en établir la gravité et l'impact pour la victime comme pour les autres salarié-es. Qualifier permet de visibiliser et de mettre l'employeur face à sa responsabilité.

Que peuvent faire les victimes salariées de l'emploi à domicile ?

R. M. : Leur isolement et le fait qu'elles travaillent au domicile de particuliers

les rend particulièrement vulnérables. Le Code du Travail ne prévoit rien pour les salariées du particulier employeur et nous pensons qu'il faut de nouveaux droits, dont l'élargissement du champ d'intervention des conseiller-es du salarié. Les victimes subissent en fait une double peine : les violences et le retrait obligatoire de leur lieu de travail.

Et dans les entreprises de services à la personne ?

R. M. : Ces structures relèvent du droit du travail et l'employeur a donc l'obligation d'organiser la protection de ses salarié-es. Les victimes de VSS doivent se rapprocher d'un syndicat qui va les aider à mettre leur employeur devant ses responsabilités. Ces salariées sont souvent précaires, mères isolées et aux préjugés sexistes s'ajoutent des préjugés de race et de classe constituant une vulnérabilité économique. Il ne suffit pas de changer la salariée qui intervient au domicile d'un agresseur pour une autre. Certes, c'est compliqué lorsque les personnes prises en charge n'ont plus toute leur tête, mais

dans la majeure partie des cas, les violences sexistes et sexuelles sont commises par des personnes conscientes.

Est-ce que les choses avancent ?

R. M. : Depuis #MeToo en 2017, nous observons un abaissement du seuil de tolérance, notamment chez les jeunes femmes qui ne supportent plus au travail ce que nous avons supporté. Cependant, une femme sur trois dit avoir subi du

harcèlement sexuel ou une agression sexuelle et 80 % des femmes ont subi du sexisme dans les lieux de travail. C'est donc un problème de santé publique. À la CGT, nous considérons que les violences étant un phénomène social, nous pouvons lutter contre et agir par de multiples dispositifs. Il n'y a pas de fatalité à ce que les VSS perdurent et nous pouvons faire des lieux de travail de vrais lieux non sexistes de ressources pour les femmes. En éradiquant les violences au travail, nous les éradiquerons aussi dans la société selon une transformation des rapports sociaux de sexe et de classe. ■

« Leur isolement et le fait qu'elles travaillent au domicile de particuliers les rend particulièrement vulnérables. »

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

Professionnelles surexposées

Les professionnelles de l'emploi à domicile sont surexposées aux violences sexistes ou sexuelles par rapport au reste des salarié-es. Derrière les portes des domiciles, les auxiliaires de vie et aide-ménagères sont isolées et vulnérables.

En 2022, le 15^e baromètre de la Défenseure des droits sur la perception des discriminations dans l'emploi était consacré au secteur des services à la personne. Selon cette étude, les discriminations dans l'emploi s'inscrivent dans une série d'attitudes hostiles, qui relèvent du harcèlement discriminatoire: remarques ou « blagues » déplacées, injonctions illégales, propos et comportements stigmatisants ou humiliants, traitement inégal, harcèlement moral et/ou sexuel...

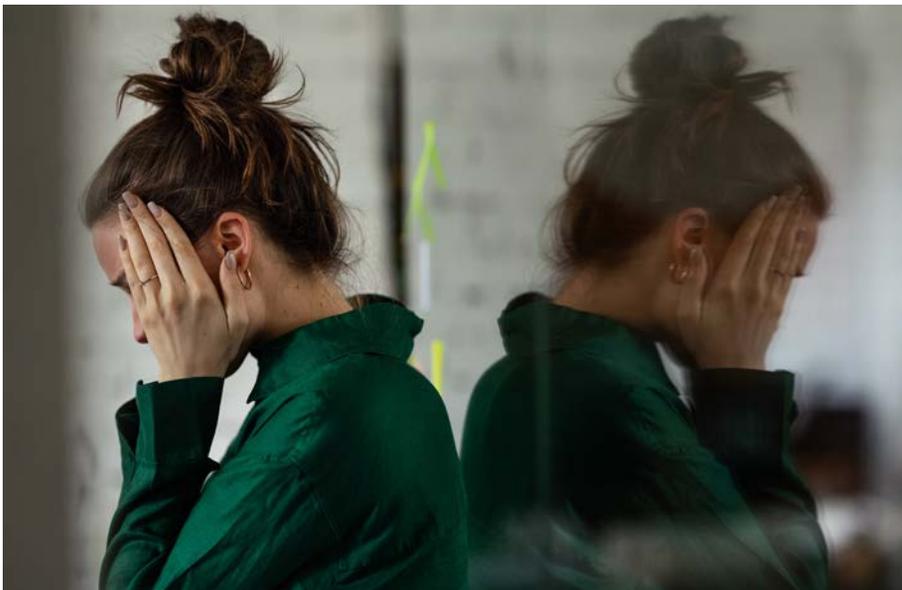
« Les conditions de travail (intervention dans l'intimité d'un domicile, précarité de l'emploi, relation asymétrique avec l'employeur) et la sous-valorisation de ces métiers constituent un

terrain propice à des injonctions sexistes, au harcèlement sexuel et/ou à des agressions sexuelles caractérisées ». Ce baromètre dresse également un constat alarmant et révèle l'ampleur des agissements sexistes et du harcèlement sexuel dans le secteur du service à la personne. En effet, « le domicile comme lieu de travail accroît le risque de reproduire des schémas de la domination sociale et patriarcale ». Un tiers des professionnelles du secteur indiquent avoir fait l'objet de remarques gênantes sur leur tenue ou leur physique, 20 % avoir reçu des propos, écrits ou images à caractère sexuel dans le cadre de leur activité professionnelle et 8 % avoir subi des pressions pour obtenir un acte de nature sexuelle. Les résultats du baromètre de la Défenseure des droits « témoignent d'une surexposition des professionnelles de l'aide à la personne aux violences sexistes et sexuelles par rapport à la population active globale ».

Violences et moqueries

Ce n'est pas la première fois qu'une étude met en évidence ces stéréotypes de genre qui contribuent à la dévalorisation des métiers du soin et du lien aux autres, très majoritairement occupés par des femmes. En 2018-2019, à la demande de l'association LE-CENTRE, la Région Nouvelle-Aquitaine et la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, les étudiant-es en sociologie de l'Université de Poitiers ont réalisé une étude sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le secteur des services à la personne. Premier constat: sur les 480 aides à domicile ayant accepté de participer à l'enquête, 63 % ont

rencontré au moins une fois une forme de VSS au cours de leur carrière et dans le cadre de leur activité professionnelle. Insultes, remarques, blagues liées au fait d'être une femme, regards gênants et insistants, sifflements... constituent les principales violences sexistes que ces femmes rencontrent. Au chapitre des violences sexuelles, elles disent avoir été bloquées dans un accès, embrassées de force, subi des caresses et des attouchements, des exhibitions sexuelles (organes en érection) et des agressions sexuelles. Aux cas de VSS s'ajoutent d'autres formes de violences dont la critique des compétences et les moqueries



liées à un accent, à l'âge ou à l'apparence physique. Les agresseurs ne manquent pas de ressources pour dénigrer la professionnelle pourtant venue les assister au quotidien et pallier leur perte d'autonomie. D'ailleurs, 57,5 % des actes subis considérés comme les plus graves ont lieu durant l'aide à la toilette.

Sexe, classe, race

L'étude de l'Ires réalisée avec la CGT sur les métiers du soin et du lien aux autres atteste des mêmes causes. Pas moins de 99 % des aides à domicile sont des femmes, aux compétences difficilement reconnues car pensées comme

« naturellement » féminines selon des préjugés assignant les femmes aux activités domestiques et aux soins des personnes dépendantes, enfants, proches handicapés ou parents âgés. Sous-qualifiées, précaires, flexibles, aux conditions de travail pénibles et à temps

partiel, les emplois du domicile « sont très largement occupés par des personnes situées en bas de l'échelle sociale: femmes, majoritairement issues de milieux populaires, peu ou pas diplômées, parfois d'origine ou de nationalité étrangère. En situation de travail, elles vivent dès lors un double voire un triple rapport de domination ». De sexe, de classe et de race.

Indispensable accompagnement

Pourtant, 59,5 % des aides à domicile victimes de VSS déclarent continuer à travailler comme à l'ordinaire et 40,5 % sont perturbées dans leur travail ou leur vie personnelle. Bon nombre d'entreprises de services à la personne considèrent que les VSS font partie des « risques du métier », les minimisent et les justifient par le fait que les bénéficiaires sont dépendants, atteints de maladies qui expliqueraient leur comportement ou victimes de « pulsions sexuelles masculines incontrôlables ». On constate surtout que, salariées d'une entreprise ou d'un particulier employeur, la plupart des victimes gèrent seules les situations de violences. Or l'accompagnement d'un syndicat peut faire toute la différence, depuis l'écoute jusqu'à la constitution d'un dossier en vue d'obtenir réparation. Les VSS constituent « une réalité du travail bien connue des aides à domicile » qui ne bénéficient toujours pas « d'une réflexion systématique et d'une formalisation d'un plan d'action soutenu par les pouvoirs publics ». ■

« La plupart des victimes gèrent seules les situations de violences »

Témoignage

« Très vite, des trucs m'interpellent »

Aide à domicile, anonyme, sur Balancetonporc.com

« On m'envoie chez un client soi-disant très gentil, j'y vais sans méfiance. Très vite, des trucs m'interpellent, une main retenue trop longtemps quand je l'aide à se relever, un effleurement des hanches, le fait qu'il est en érection à chaque toilette. Je ne relève pas, persuadée d'être parano, jusqu'au jour où il me demande de m'asseoir à côté de lui sur le canapé, je suis mal à l'aise mais j'obéis, tenir compagnie fait partie du job. Là, il met sa main sur moi en s'approchant de ma poitrine, je suis tétanisée, je ne sais pas quoi faire entre bouger, crier, perdre mon job, le frapper. Je finis par trouver la force de lui dire de cesser car ça me gêne, il le fait mais ça m'a demandé tout mon courage.

Menaces

Je veux le signaler à mon employeur, mais c'est l'astreinte et je dois rappeler le lendemain. Quand je rappelle l'encadrement pour raconter et dire que je n'y retournerai pas, j'apprends que ce n'est pas la première fois, qu'il en a même l'habitude, alors qu'on



m'a dit qu'il était très gentil. On menace de réduire mon contrat puisque je ne veux pas y retourner. J'ai envoyé bouler ma supérieure. J'ai pu entendre autour de moi que ce monsieur était vieux et seul, que j'étais jolie, qu'il fallait comprendre! Or rien n'autorise à agresser une jeune fille qui n'a rien demandé et est là pour travailler. Après ça, j'ai été très mal pendant un mois à peu près, j'ai eu peur de chaque client homme qu'on me confiait en me demandant si j'allais revivre ça. Surtout, j'ai eu un mal fou à me réapproprier mon propre corps. Demain, c'est mon dernier jour dans cette entreprise, j'en ai fini avec ce monde, certes humain, mais ingrat et dangereux et je doute que ça me manque beaucoup. J'ai conscience que je vais certainement revivre des trucs nuls dans le monde professionnel parce que je suis une femme ». •

Informer, mobiliser

Vous informer sur vos droits et partager les avancées portées par la CGT, c'est indispensable à quelques mois des élections professionnelles dans les TPE et l'emploi à domicile. C'est pourquoi nous allons à votre rencontre.

Elles étaient 126 assmats réunies, le 25 mai dernier, à la Bourse du travail de Lyon. Une journée d'informations et d'échanges à partir de questions que les assmats se posent au quotidien. En amont des élections professionnelles dans les TPE et l'emploi à domicile, il est en effet important de partager et valoriser l'action de la CGT en faveur des droits des salarié-es du secteur. La nouvelle convention collective de convergence des salarié-es du particulier employeur et de l'emploi à domicile fait partie de ces grandes avancées.

Négocié en pleine crise sanitaire, ce texte apporte des droits individuels nouveaux comme la majoration obligatoire des heures supplémentaires ou la réduction du nombre de jours que les parents employeurs peuvent déduire en cas de maladie de leur enfant...

Des droits nouveaux

Il comporte aussi droits collectifs, financés par des cotisations patronales. Premier d'entre eux, la prime de départ volontaire à la retraite basée sur l'ancienneté dans le secteur. La médecine du travail également, dont le dispositif est en train d'aboutir après onze ans de travail pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2025: suivi individuel des salarié-es du secteur, actions de prévention collective, enquêtes sur les facteurs de pénibilité des métiers du domicile. Autre avancée importante, l'accès aux activités sociales et culturelles à des tarifs négociés, accessibles via une plateforme dédiée. Enfin, les prérogatives des commissions paritaires territoriales s'élargissent. Elles deviennent des instances d'information de proximité ayant pour but de faire connaître les métiers, d'organiser des activités sociales collectives et d'assurer une médiation entre salarié-es et particuliers employeurs. Comme le relève Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, « Cette nouvelle convention collective constitue donc un progrès

significatif, condition fondamentale pour que la CGT y appose sa signature. Mais sa mise en application ne doit pas arrêter la négociation collective ».

La négociation se poursuit avec de nouveaux chantiers. On retiendra la création d'un fonds de garantie des salaires impayés, la refonte des grilles de classification pour les salarié-es du particulier employeur et sa création pour les assmats, l'évolution des salaires des assmats en lien avec la réforme du CMG. Sans oublier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou la reconnaissance de la pénibilité des métiers du secteur. Donner les moyens à la CGT de peser davantage dans les négociations pour faire aboutir tous ces dossiers est donc un enjeu majeur. Voter et faire voter CGT aux élections professionnelles de cet automne, c'est faire avancer vos droits. ♦



Toutes aux abris

Victime de comportements sexistes, de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de viol, voilà la marche à suivre pour vous faire accompagner et vous protéger.

Vous êtes victime de violences sexistes et sexuelles au travail, que faire?

Ne sous-estimez pas les conséquences de ce genre de violences sur votre santé et sur votre vie. Vous ne devez pas rester seule et il vous faut donc trouver un-e bon-ne interlocuteur-ice: le syndicat de votre lieu de travail ou de votre ville, un-e représentant-e du personnel ou l'Association européenne contre les violences faites aux femmes (AVFT) avec laquelle la CGT travaille. La première des choses à faire est de parler, de verbaliser ce qui vous est arrivé et de vous mettre à l'abri.

Comment la CGT peut-elle intervenir?

Les syndicalistes qui vous accueilleront ont pour rôle de vous écouter, vous accompagner, vous orienter vers les bon-nes professionnel·les (psychologue, assistant-e social-e, médecin, association...) et vous défendre. Les échanges sont confidentiels et se déroulent dans un environnement bienveillant. Avec votre accord, le syndicat reconstituera le récit des faits avec vous, les définira juridiquement et recueillera le faisceau d'indices. Tout



« La première des choses à faire est de verbaliser ce qui est arrivé. »

ceci pour, ensuite, constituer un dossier avec les éléments utiles à votre défense.

Que faire vis-à-vis de l'employeur?

L'employeur a des obligations en matière de prévention et de protection des salarié-es. Il faut donc le saisir pour vous protéger et faire cesser les violences. Dans le même temps, il ne faut pas hésiter à consulter votre médecin et vous mettre en arrêt maladie. La CGT pourra ensuite vous aider à faire requalifier votre arrêt en accident du travail ce qui permettra une meilleure prise en charge financière et engagera plus facilement la responsabilité de votre employeur.

Quelles sont les procédures prévues par la loi?

Outre l'intervention auprès de l'employeur, l'Inspection du travail est habilitée à mener, à votre demande, une enquête dans votre entreprise, à intervenir auprès de la direction, dresser un procès-verbal et/ou faire un signalement au procureur. Si votre employeur a dérogé à ses obligations

prévues par le Code du Travail, vous pouvez le poursuivre devant le Conseil des prud'hommes. Vous pouvez également porter plainte contre l'auteur des violences pour obtenir une condamnation et le versement de dommages et intérêts.

Comment agir quand l'agresseur est un particulier employeur?

Du fait de votre isolement au domicile de votre employeur, la situation est évidemment plus compliquée, mais les démarches consistant à vous rapprocher d'un syndicat CGT et aller consulter votre médecin restent valables. Toutefois, votre employeur étant l'agresseur, vous devez immédiatement vous extraire de votre lieu de travail. Pour l'instant, le droit du travail ne prévoit rien pour les salariées du particulier employeur victimes de VSS qui n'ont donc d'autre choix que de rompre leur contrat de travail. ■

Pour vous aider et aller plus loin: egalite-professionnelle.cgt.fr et avft.org

Une fête syndicale et citoyenne

Samedi 15 juin, une centaine d'adhérentes du syndicat CGT du Service à la personne, aides à domicile, gardes d'enfants et assmats, se sont retrouvées pour une journée conviviale au pavillon Puebla, dans le parc des Buttes-Chaumont à Paris. L'occasion de s'amuser, d'échanger et de préparer l'avenir.

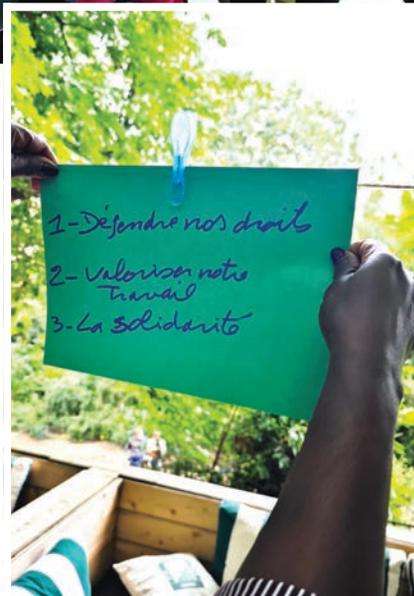


aussi à voter celles qui, parmi leurs collègues et connaissances, ne sont pas très à l'aise avec l'outil informatique. Car si la journée est placée sous le signe de la convivialité, nulle n'oublie le contexte politique et social et toutes sont convaincues de la nécessité de voter et faire voter CGT lors des élections professionnelles dans les TPE et l'emploi à domicile de la fin novembre.

Bonne humeur générale

Malgré la défection tardive de Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, pour cause de mobilisation générale suite à la dissolution de l'Assemblée nationale et en dépit d'une météo plutôt maussade, la bonne humeur était de mise ce jour-là. Un clown à l'accueil et à l'animation d'une partie de la journée avec une comédienne qui a fait danser l'assemblée et lui a fait construire des tours en spaghettis et en chamallows, un excellent déjeuner sous les marronniers, bonbons et barbe à papa à volonté, écriture et exposition de feuilles colorées sur lesquelles étaient portées les mots choisis pour qualifier la CGT. Toutes ont également joué à la tombola organisée par Cezam, la plateforme d'activités sociales et culturelles, pour tenter de gagner des places de cinéma, des entrées au musée Grévin ou au Jardin d'acclimatation. Et pour la petite bande d'enfants présents ce jour-là, pêche à la ligne avec lots à gagner, baby-foot, jeux de société et

À l'appel de leur nom, elles s'avancent vers l'estrade où leur sont remis un sac à dos et un grand badge rouge qui les désigne. Applaudissements, bras et poings levés, photos. Nathalie Ghaffar, secrétaire générale du syndicat CGT du Service à la personne d'Île-de-France, les met à l'honneur, l'une après l'autre. Elles sont désormais une trentaine d'ambassadrices du syndicat et à ce titre, vont s'efforcer de le faire connaître autour d'elles, de mobiliser leurs collègues et de déployer le vote CGT le plus possible. Elles aideront



atelier maquillage. Bref, il y avait là tous les ingrédients d'une fête réussie. Une fois toutes réunies après le déjeuner à l'intérieur du Pavillon Puebla, Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services et Catherine Giraud, membre du bureau confédéral de la CGT, en charge de la vie syndicale et du renforcement, prennent le micro, tentant de s'exprimer alors que le clown se moque d'eux et fait rire l'assistance. Stéphane Fustec salue d'abord chacune d'entre elles et les remercie de leur participation. Excusant Sophie Binet happée par l'actualité, mais très applaudie, Stéphane Fustec qualifie la séquence de « très grave pour notre démocratie et notre pays, parce qu'il n'est pas exclu que sous peu, nous soyons dirigé-es par des fascistes ».

👉
« Voter CGT pour porter nos exigences et valoriser les métiers du soin et du lien. »

Admettant que c'est la première fois qu'il parle politique dans son parcours de syndicaliste, il invite les adhérentes à aller voter pour les élections législatives des 30 juin et 7 juillet: « Ce que défend le Rassemblement national, c'est tout le contraire de ce qu'on essaie de faire au quotidien pour améliorer vos conditions de vie et vos conditions de travail ».

Femmes courageuses

Mais les enjeux syndicaux et les enjeux propres aux métiers du soin et du lien ne sont pas oubliés. Catherine Giraud prend le relais en se disant fière d'être là, dans cette assemblée de « femmes courageuses, qui font un travail essentiel pour la France ». « Sans vous, l'économie ne pourrait pas tourner », les remercie-t-elle, provoquant des bravos, des « oui, c'est vrai » et des applaudissements nourris. À son tour, elle insiste sur la gravité de

la situation politique et la nécessité de se mobiliser, certainement aussi après le 7 juillet, selon ce qui ressort des urnes: « Il faudra continuer à se mobiliser, même si le Front populaire l'emporte, se montrer exigeantes sur ce que nous voulons, nous, le monde du travail, pour bien vivre en France et vivre dignement de son travail ». Et pour les femmes du soin et du lien qui font donc un travail essentiel, bien que dans l'ombre, elle réclame une véritable reconnaissance.

La CGT refuse en effet qu'il y ait des salarié-es de seconde zone, oublié-es car exerçant dans des TPE ou à domicile et isolé-es. Impossible de laisser dire que « vous ne représentez rien », impossible de ne pas réclamer autant de droits pour vous que pour les salarié-es des grands groupes, par exemple: « Ce sous-salariat, nous ne pouvons plus l'accepter, à nous d'être exigeant-es » sur l'augmentation des rémunérations et la reconnaissance des qualifications.



Valoriser les métiers du soin et du lien

C'est là l'objectif des élections professionnelles du 25 novembre au 9 décembre, voter CGT pour porter ces exigences et valoriser les métiers du soin et du lien. C'est à ce niveau-là que doit se mener cette campagne, à partir du terrain et du quotidien des salarié-es. Il faut bien sûr conserver la place de tête de la CGT dans les TPE et l'emploi à domicile, mais « il faut aussi élargir le nombre de votant-es pour renforcer notre force collective », conclut Catherine Giraud. À en juger par leur joie de partager cette journée, par la richesse de leurs échanges et par les mots écrits pour qualifier leur syndicat, les ambassadrices et leurs collègues n'ont pas à être beaucoup poussées pour aller convaincre autour d'elles de la nécessité de voter CGT. La journée les a galvanisées. ■



Flasher
pour connaître vos droits



SALARIÉES
DES TPE

cgt-tpe.fr