

sapInfos

Magazine des salarié·es du Service à la personne

N° 44 • Septembre 2024



TEMPS PARTIEL

SALAIRES MINI, RISQUES MAXI



Intéressant

À cinquante ans,
faites le bilan

Révoltant

Les salarié·es à domicile
cibles du racisme

Étonnant

Quand la vie d'Assmat
devient un roman

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 Voter, ça compte

Dossier

8 Les limites du temps partiel



Action

12 Contre le racisme

En pratique

13 La prévention des quinquas

Un œil sur...

14 Sylvie Bougeot, une assmat particulière

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

C'est la rentrée. Et quelle rentrée !

Si la pause estivale semble toujours trop courte, la situation inédite créée par la dissolution de l'Assemblée nationale est en revanche anormalement longue. Des ministres « démissionnaires toujours en activité » malgré un choix très clair des Français, celui du refus de la politique orchestrée par Emmanuel Macron, c'est un pays qui marche sur la tête, sans cap ni ambitions.

Pourtant les urgences sont nombreuses. Petite enfance, loi grand âge, ça craque partout, tant du côté des professionnel·les que de celui des bénéficiaires et des parents. Un seul programme porte les aspirations du monde du travail, c'est celui du Nouveau front populaire qui propose une politique de rupture et de progrès social.

Augmenter les salaires dans le privé comme dans le public, annuler la réforme des retraites qui, malgré la ferme opposition de millions de Français, est passée sans débats grâce au 49-3, mettre fin aux privilèges des grandes fortunes qui échappent à notre impôt censé être solidaire, c'est pourtant le remède aux inégalités qui nous écrasent. Si le Président de la République ne répond pas à cette aspiration majoritaire dans le pays, c'est que notre démocratie est malade et ses institutions en grand danger.

Face à cette situation, le mouvement social peut changer la donne, l'histoire nous l'a prouvé. La CGT appelle d'ores et déjà les salarié·es à se mobiliser pour défendre un programme de réformes sociales. Se faire entendre dans la rue et dans les urnes !

Au-delà de nos mobilisations à venir, l'élection de représentativité qui aura lieu du 25 novembre au 9 décembre 2024 est particulièrement importante pour les salarié·es de l'emploi à domicile trop souvent oublié·es et invisibilisé·es. Voter prend seulement quelques minutes et une participation importante serait le meilleur projecteur pour mettre nos métiers en lumière. Alors pas d'hésitations, je vote et je fais voter mes collègues dès le 25 novembre !

#JeVoteCGT

À CHAUD! À CHA

Trois groupes

Parue le 18 juillet, une étude de l'Insee décrypte les profils des salarié-es des services à la personne. Elle indique que ces salarié-es sont « *plutôt âgés et faiblement rémunérés, souvent multi-actives et travaillent majoritairement à temps partiel* ». Trois profils distincts se démarquent. Un premier groupe (43 % des salarié-es) exerce depuis plusieurs années et réalise une grande part des heures rémunérées du secteur. Pour le deuxième groupe (9 %), cette activité est un travail d'appoint complémentaire. Le troisième groupe (48 %) y exerce une activité fluctuante. ●



Sur tous les fronts

L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) est très sollicitée sur les enjeux de votre secteur d'activité. Tout d'abord, les résultats de sa mission sur le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie ont été rendus publics assortis de plusieurs constats et préconisations. Les personnes âgées en perte d'autonomie vont augmenter de près d'un million entre 2020 et 2040 et beaucoup souhaitent vieillir chez elles. Problème : le maintien à domicile coûte cher en ressources humaines alors que les professionnel·les viennent à manquer et « *les moyens ne sont pas encore réunis pour réussir une politique domiciliaire* ». En conséquence, l'Igas appelle à une forte mobilisation des pouvoirs publics pour renforcer le maintien à domicile et construire 100 000 logements nouveaux en résidences autonomie. De plus, en mai, la ministre de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles a signé une lettre de mission à l'Igas relative à la qualité de l'accueil individuel du jeune enfant et à l'attractivité de la profession d'assmat. Sur tous les sujets qui seront abordés, la CGT compte bien prendre toute sa part et porter l'intérêt des professionnelles. ●

En déclin

Selon les dernières statistiques de la Drees, le déclin de la profession d'assmat s'est renforcé en 2022. Le nombre d'assmats agréées a encore reculé de 6,7 % par rapport à 2021 et le territoire français a encore perdu 22 200 professionnelles. Toutefois, l'accueil individuel y reste majoritaire et représente 62 % du nombre total de places des différents modes d'accueil des moins de 3 ans. La majorité des places d'accueil créées sont le fait des micro-crèches privées à but lucratif. ●

RPE nouvelle version

La branche s'y opposait, le gouvernement l'a fait. Des nouvelles missions sont prévues pour les relais petite enfance (RPE). L'article 17 de la loi plein emploi porte en effet sur la gouvernance des RPE qui pourraient, avec le consentement des parents, « *accomplir des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi des assmats* ». Établir un contrat de travail, éditer la prime de licenciement, régler un litige... un décret en cours de rédaction qui inquiète les professionnel·les et leurs organisations qui ont dénoncé le semblant de concertation qui a eu lieu fin mai. La CGT assmats a réitéré son opposition à ce décret qui, selon elle, mettra la qualité de la relation contractuelle en danger, générera des risques juridiques et des disparités territoriales, et fera fuir encore plus de professionnelles : « *Les missions actuelles des RPE sont déjà complexes et nombreuses. Les étendre sans moyens humains et formation adéquats n'est ni réaliste, ni acceptable* ». ■

AUD ! À CHAUD ! À CH

Trop injuste

Des règles pas plus claires, mais toujours plus dures. Un projet de décret relatif aux conditions de l'agrément préalable des assmats en cas de retrait d'un agrément initial a été présenté au comité de filière petite enfance fin juin. Le délai sera porté à 6 mois pour un nouvel agrément auquel s'ajoutera le délai de suspension nécessaire à l'enquête, soit une sorte de double peine. Il sera porté à 3 ans en cas de violences sans précision sur la caractérisation des faits et sur les critères pris en compte. Par exemple, on ne sait pas s'il faudra une décision de justice ou un simple constat de la PMI, ni si une distinction sera opérée entre des faits de violence et une suspicion de danger grave et imminent. Enfin, comme le soulève la CGT, « des questions demeurent également sur la création d'une base de données recensant les suspensions, les retraits d'agrément et leurs motifs ». ■

Formation réduite



La formation professionnelle dans la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile accuse quelques problèmes de ressources depuis 2022. Elle est victime de son succès et d'un changement dans le calcul de redistribution des fonds. La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a décidé de réduire l'accès à la formation professionnelle à compter de cette rentrée de septembre et pour la deuxième année consécutive. Seules les premières demandes n'ayant suivi aucune formation cette année pourront en bénéficier au titre du plan de développement des compétences de la branche. Face au mécontentement exprimés par les partenaires sociaux, une réunion exceptionnelle de la CPNEFP aura lieu dès la rentrée afin de permettre aux assistantes maternelles de pouvoir suivre les formations SST sans restrictions. ♦



Et ailleurs ?

LA VIEILLE AMÉRIQUE

Les mégapoles d'Amérique latine ont subi une croissance exponentielle. Avec en conséquence, des besoins d'infrastructures, de soins et de services à la personne qui ont explosé. En effet, le continent latino-américain est la région du monde qui vieillit le plus rapidement. Si les structures familiales et communautaires persistent dans les villages et font le job, que faire des aîné-es et comment prendre en charge l'augmentation de la dépendance dans les villes ? En l'absence de politiques publiques et de services dédiés, ce sont majoritairement les femmes qui s'en chargent. Ce qui leur ferme l'accès à l'emploi. Certes, depuis la crise du covid, les administrations tentent d'agir, mais l'offre de soins et d'accompagnement reste sporadique et fragmentée, sans véritable cadre réglementaire. Comme en Afrique, le secteur privé des services à la personne y a vu une opportunité de développement importante. Leur but est d'y implanter des résidences seniors de grand standing, donc réservées à une élite économique, à l'image de ce qui est à l'œuvre aux Etats-Unis. C'est le cas notamment du groupe DomusVi. •

MUD! À CHAUD!

Épingle

La Chambre régionale des comptes des Pays de la Loire a épingle le département de la Sarthe à propos de sa compétence sur l'accueil du jeune enfant. Pas assez de contrôle des établissements d'accueil, non suivi des agréments des assmats, faible nombre de places d'accueil : le département n'apporte pas de réponses aux besoins alors que le nombre de places a chuté de 28 % entre 2018 et 2023. ■



En prime

1 000 euros à Rodez, 500 euros à Castres... telles sont les sommes proposées à toute assmat qui viendrait s'installer dans la commune et s'engagerait à y rester trois ans. Pour tenter d'attirer les professionnelles et endiguer la baisse du nombre de places en accueil individuel, certaines communes dégagent donc la prime à l'installation qui viendrait s'ajouter aux 1 200 euros versés par les CAF aux assmats nouvellement agréées. Les départs en retraite massifs, prévus de longue date, et le défaut d'attractivité du métier ne sont pas nouveaux et n'ont pas été anticipés par les pouvoirs publics. Chaque territoire y va donc de sa petite expérimentation. ●

Top départ

La loi plein-emploi – encore elle – impose aux communes et aux intercommunalités de nouvelles compétences. Elles vont ainsi devenir les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant. C'est ce que le gouvernement appelle le service public de la petite enfance (SPPE), qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier prochain. Le SPPE impose quatre missions aux communes : recenser les besoins et l'offre disponible, tous modes d'accueil confondus ; informer et accompagner les familles et les assmats, avec une certaine souplesse pour les communes de moins de 10 000 habitant-es ; planifier le mode d'accueil dans toutes les communes de plus de 3 500 habitant-es, ce qui se traduira, dans les communes de plus de 10 000 habitant-es, par l'élaboration et la mise à jour régulière d'un schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil ; soutenir la qualité des modes d'accueil. Pour ce faire, l'État doit apporter une compensation financière. ◆

À géométrie variable

Si le nombre d'assmats s'érode inéluctablement avec un déclin de 6,7 % en 2022 par rapport à 2021, cette baisse révèle des disparités territoriales. Elles représentent 33 % des modes d'accueil en Île-de-France, 40 % en Paca, 70 % en Normandie, 59 % dans les Hauts-de-France, 32 % en Corse ou 71 % dans la région Centre.

- Les Mam poursuivent leur développement. Fin 2021, elles sont 4 212 (hors Mayotte) dont 4 029 en France métropolitaine. Les départements les plus dotés sont la Gironde (346), le Maine-et-Loire (185), la Loire-Atlantique (157) et la Réunion (133).
- Côté rémunération, en 2023, les salaires horaires nets moyens des assmats ont augmenté de 3,7 % et plus de 247 000 assmats perçoivent en moyenne un salaire horaire net de 3,92 euros par enfant accueilli. En Nouvelle-Aquitaine, il est de 3,83 euros, de 4,30 euros en Île-de-France, de 4,50 euros en Paca et de 4,73 euros en Guyane. ■

Sources : Fepem, Onape, Drees

Dernière ligne droite

Les 5 millions de salarié-es des TPE et de l'emploi à domicile votent du 25 novembre au 9 décembre pour choisir le syndicat qui les représentera.

SAP Infos vous explique pourquoi et comment.

En tant que salarié-es des TPE et de l'emploi à domicile, vous représentez 82 % des entreprises françaises et 580 branches professionnelles. C'est dire si vos voix comptent pour transformer votre quotidien au travail. En votant pour la CGT, vous bénéficiez en effet de conseiller-es de proximité, spécialistes de votre secteur d'activité. Vos représentants syndicaux vous fournissent des

conseils et une assistance juridique, tout en négociant l'amélioration de vos droits, de vos conditions de travail et de rémunération au niveau de votre branche. L'enjeu de ce scrutin est important : il détermine la mesure de la représentativité de toute la CGT au niveau national pour la période 2024-2028.

Alors, c'est parti ! En novembre, vous recevrez par courrier votre

identifiant de vote et votre code confidentiel ainsi qu'un bulletin de vote. Si vous optez pour le vote électronique, du 25 novembre au 9 décembre, vous devrez vous connecter sur le site election-tpe.travail.gouv.fr, cliquer sur le bouton « voter », vous authentifier (identifiant + code confidentiel), choisir et valider votre choix. Votre participation au scrutin est anonyme et sécurisée et peut se faire sur votre temps de travail. Si vous votez par voie postale, vous devrez détacher le bulletin de vote du courrier reçu, noircir la case correspondant au syndicat de votre choix, la glisser dans l'enveloppe pré-affranchie que vous avez également reçue et la mettre dans une boîte aux lettres. Simple, basique, mais indispensable. ■

Les étapes clés du scrutin de 2024

2 janvier-29 février



Dépôt des candidatures des organisations syndicales

22 mai-14 juin



Correction de la liste électorale par les employeurs et les cabinets de paie

Novembre



Envoi du matériel de vote aux salarié-es des TPE et de l'emploi à domicile par courrier

19 décembre

Proclamation des résultats



Mars



Ouverture du site internet d'information election-tpe.travail.gouv.fr

2 septembre

Publication des programmes des syndicats candidats



25 novembre-9 décembre

Période du scrutin en ligne et par courrier



Un sale temps pour les femmes

Choisi ou subi, le temps partiel est un mode d'emploi répandu. Il concerne plus d'une femme sur quatre dans les métiers du nettoyage, de la santé, de l'aide à domicile, de la restauration ou de la vente. Avec son lot de problèmes: un salaire et des droits réduits pour une disponibilité maximum.

Les temps partiels subis étaient au cœur des revendications de la mobilisation syndicale du 8 mars dernier. Ils concernent plusieurs types de salarié-es. D'une part, les personnes qui n'ont pas la possibilité de travailler davantage faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet ou de disposer d'un mode de garde pour leurs enfants. D'autre part, celles et ceux qui travaillent dans des secteurs où le temps de travail est fragmenté en plusieurs missions quotidiennes et du fait de l'amplitude horaire, ne permet pas de compléter d'un autre partiel comme c'est souvent le cas dans l'emploi à domicile (lire pages suivantes).

Inégalités de salaires

Selon la Dares, « *Le ou la salarié-e à temps partiel est celui ou celle dont la durée de travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise* ». Telle est la définition couramment admise. Sauf que c'est un domaine du droit du travail où il existe le plus de dérogations, introduites par le biais d'accords collectifs et soumises à l'autorisation de l'inspection du travail.

En 2023, 17,4 % des salarié-es travaillent à temps partiel, soit un peu plus de 4 millions. C'est le cas de plus d'une femme sur quatre (26,6 %) et de moins d'un homme sur dix (7,8 %). Comme l'indique Karine Briard, dans la revue *Travail et emploi* n°161, « *Le temps partiel contraint est l'attribut d'une main-d'œuvre employée et ouvrière surreprésentée dans les métiers féminisés* » et donc dans

certains métiers du nettoyage, de la santé, de l'aide à domicile, de la restauration et de la vente. C'est d'ailleurs l'une des premières causes des inégalités salariales globales entre femmes et hommes. Pour la CGT, « *Si le temps partiel est si féminisé, c'est parce qu'il s'est développé sous différentes contraintes : poids du travail domestique des femmes et "spécialisation" des rôles sociaux* ».

Des droits partiels

Le temps partiel reflète aussi des inégalités selon les âges, les catégories sociales ou entre générations. Les jeunes s'intègrent souvent dans l'emploi via le temps partiel, faute de mieux : 26 % des 15-24 ans travaillent à temps partiel et 24,8 % des 55 ans et plus, faute de mieux également. Temps partiel rime avec salaire partiel, retraite et droits sociaux partiels, mais amplitude horaire et flexibilité maximum. Pour la CGT, la bataille sur le temps de travail est la mère des batailles. Afin d'endiguer la précarisation à l'œuvre, la CGT a produit des revendications très claires dont, notamment, l'obligation du paiement des cotisations patronales sur la base d'un temps complet pour garantir les droits correspondants aux salarié-es, l'ouverture de la prime de précarité aux salarié-es à temps partiel, l'application des mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salarié-es à temps partiel que pour celles et ceux à temps plein (25 % sur la première tranche d'heures complémentaires, puis 50 %), le décompte des temps de trajet entre deux emplois comme du temps de travail effectif ou le déclenchement d'une compensation salariale et/ou horaire pour toute coupure de plus de deux heures dans la journée. ●



ENTRETIEN

Louis-Alexandre Erb est chargé d'études sur les conditions de travail au sein du département Conditions de travail et Santé de la Dares. Il évoque les grandes lignes de l'étude* sur le temps partiel à laquelle il a participé.



Pas sans risque

Quel a été l'objet de votre étude ?

L.-A. E. : Nous l'avons menée à la demande du comité d'expert-es sur la réévaluation du SMIC, en particulier concernant les bas salaires. Nous avons axé notre travail sur les personnes à temps partiel, puis élargi notre champ pour examiner la réduction du temps de travail et ses conséquences sur les conditions de travail et les risques psychosociaux. Le temps partiel représente environ 17 % des salarié-es en France. C'est une modalité d'organisation du temps de travail où la durée de travail est inférieure à la durée légale. Il y a des variations selon les pays, mais globalement, la France se situe dans la moyenne européenne. L'évolution historique montre que le développement du temps partiel en France a été influencé par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et des politiques d'emploi favorables dans les années 1980 et 1990.

Le travail à temps partiel concerne-t-il surtout les femmes ?

L.-A. E. : Oui, plus de 80 % des travailleur-ses à temps partiel sont des femmes. Cela s'explique en partie par des raisons familiales – le temps partiel pour raisons d'enfant c'est 94 % de femmes – mais aussi par des contraintes

organisationnelles de l'employeur. Il s'agit souvent de modes d'organisation du travail où les contrats sont inférieurs à 35 heures pour des emplois courts et flexibles, avec des politiques favorisant les exonérations de charges pour les employeurs. Cela inclut les emplois des secteurs féminisés comme le nettoyage ou les services à la personne. Il existe aussi d'autres motifs au temps partiel, tels que la santé, le cumul avec les études pour les jeunes ou le cumul emploi-retraite pour les seniors.

Quels sont les impacts de ces emplois à temps partiel au quotidien ?

L.-A. E. : Les conditions de travail peuvent être aussi difficiles, voire équivalentes à celles des personnes à temps plein, malgré un nombre d'heures réduit. Les emplois à temps partiel sont souvent accompagnés d'horaires atypiques (travail de nuit, le week-end), de CDD et de bas salaires, ce qui entraîne une insécurité professionnelle. Nous avons constaté une hyper-concentration du temps partiel dans quelques métiers spécifiques, comme les agent-es d'entretien, les aides à domicile, les aides-soignantes, les vendeur-ses et les infirmières. Deux

tiers des aides à domicile travaillent à temps partiel. Elles ont souvent des amplitudes horaires équivalentes à un temps plein, sans la rémunération correspondante.

Les choses peuvent-elles évoluer ?

L.-A. E. : Dans ces métiers, quand vous avez beaucoup de contraintes physiques, que vous êtes à temps partiel et que vous arrivez à une amplitude horaire importante, le passage à temps plein peut se révéler difficile, car nos résultats

« Les emplois à temps partiel sont souvent accompagnés d'horaires atypiques. »

montrent un risque de dégradation des conditions de travail. Cela interroge aussi la question de la rémunération horaire et de comment on permet à la fois d'organiser un certain nombre d'activités professionnelles pour limiter les contraintes sur les corps et sur les risques psychosociaux. Façonné par des politiques publiques incitant au recours au temps partiel, les enjeux portent désormais sur la régulation de sorte à assurer la soutenabilité du travail et l'état de santé des salarié-es. ■

*<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/travailler-moins-pour-travailler-mieux>

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

Des avenants en pagaille

Les branches de l'emploi à domicile et des services à la personne sont particulièrement exposées au travail à temps partiel imposé. Pour coller à leurs besoins, les entreprises ont fortement recours aux dérogations et aux avenants, au détriment des droits des salarié-es.

Pas moins de 75 % des aides à domicile travaillent à temps partiel. C'est le ministère du Travail qui l'affirme. Avec, en conséquence, des salaires de 800 à 900 euros pour une charge mentale et physique énorme et une amplitude horaire s'étalant sur la journée complète. En effet, il est fréquent que les salarié-es à temps partiel aient une amplitude horaire équivalente à celle des salarié-es à temps plein tout en ayant une rémunération à temps partiel. Impossible dès lors de concilier vie professionnelle et vie privée ou d'exercer une autre activité pour accroître ses revenus.

Temps non conformes

Au début de l'année 2023, le ministère du Travail annonce son nouveau plan d'action triennal. Première action de ce plan, le système d'inspection du travail (SIT) se lance dans une campagne de contrôle du travail à temps partiel dans les secteurs du nettoyage, des services à la personne et de l'aide à domicile pour vérifier si le droit du travail y est respecté et faire procéder à une mise en conformité. Les contrôles ont porté sur les documents de décompte de la durée du travail, les contrats de travail, les heures complémentaires, le temps de travail et le temps de repos ainsi que l'information délivrée aux représentant-es du personnel. Cette campagne n'a concerné que 700 établissements, prévenus, mais a mis en évidence une part non négligeable de non respect des règles en matière de temps partiel. Quant aux mises en conformité demandées à l'issue du contrôle, on ne

peut pas dire que les entreprises se soient précipitées. Le ministère du Travail confirme qu'il y a encore un long chemin à parcourir pour que tout le monde se mette en conformité. Le SIT dresse des constats déjà bien connus des salarié-es et de leurs organisations syndicales et appelle à « une meilleure application du droit du travail », une amélioration « des conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salarié-es à temps partiel » afin « d'accroître l'attractivité des métiers de ces secteurs qui peinent à recruter et à fidéliser leur personnel ». Mais des questions restent en suspens et le flou demeure notamment sur les temps de trajet. Entre leurs missions, les aides à domicile disent attendre dans des squares, n'ayant pas les moyens d'aller boire un café au chaud, ou quand l'hiver arrive, s'invitent dans des bibliothèques ou autres endroits publics dont l'accès est libre et gratuit. Dans tous les cas, surtout dans les grandes villes, elles n'ont jamais le temps de rentrer chez elles, encore moins d'exercer une deuxième activité.



Assouplissements hors normes

La jurisprudence de la Cour de Cassation et du Conseil d'État affirme que le temps de trajet entre deux missions constitue du temps de travail effectif et non un temps de pause, en rupture avec la fiction patronale selon laquelle un-e salarié-e retrouverait sa liberté entre deux missions. Comme le déplore Stéphane Fustec (*lire ci-contre*), « *L'aide à domicile est en général concentrée sur trois séquences que sont le lever, le déjeuner et le dîner et entre ces trois temps, c'est le grand vide, les salarié-es tournent en rond et ne sont pas payées* ». Bien loin des promesses patronales qui prévoyaient de trouver des systèmes permettant de dégager des temps

pleins pour tout le monde, de remplacer les périodes d'inactivité par des périodes de formation et d'avoir une montée en compétences. Dans le secteur, le temps de travail fait l'objet d'assouplissements hors normes. Les salarié-es doivent signer,

« *Le temps de travail s'adapte à l'activité de l'entreprise, au mépris des salarié-es.* »

sous la pression, des avenants qui révisent leur temps de travail et qui l'adaptent aux besoins de l'entreprise sans considérations pour leur vie personnelle ou leur santé. La modulation du temps de travail sur l'année permet de les faire travailler beaucoup quand il y a beaucoup de travail et de ne plus les faire travailler quand il n'y a plus de travail. Des contraintes systématiquement subies par les salarié-es à temps partiel dont le temps de travail, à force d'avenants, s'adapte à l'activité de l'entreprise qui évite ainsi de payer des heures complémentaires ou supplémentaires. « *Il faut compenser les effets de la modulation du temps de travail par des majorations de salaire* », considère Stéphane Fustec.

Encore faudrait-il que les documents de décompte du temps de travail et les plannings soient tenus à jour. Or avec ce système de modélisation sur l'année, avec le fait que les plannings sont envoyés par téléphone, sans cesse modifiés, pas forcément mis à disposition des salarié-es, difficile de faire valoir ses droits. « *Même un-e spécialiste aguerr-i-e, un-e inspecteur-riche du travail, un-e syndicaliste, un-e avocat-e n'arrive pas à retracer le fil*, reprend-il. *Un dossier représente 30 heures de travail, donc environ 15 000 euros de frais d'avocat-e, ce qui est impossible à envisager. Quant aux agents de l'état, il leur faudrait des jours d'enquête pour un dossier et compte-tenu du fait que l'Inspection du Travail a été réduite à la portion congrue, là aussi, c'est peine perdue* ». C'est le système qu'il faut donc revoir. ■

3 questions à...

Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT du Commerce et des Services

Quelle est la réalité du temps partiel dans l'emploi à domicile ?

C'est une malédiction à double titre. D'une part, le temps partiel est très souvent subi, même si les salarié-es estiment que leur métier serait trop difficile à exercer à temps plein, car les conditions de travail ne permettent pas d'envisager travailler davantage. D'autre part, le temps partiel crée des salarié-es pauvres, le temps de travail étant une variable d'ajustement, en plus de faibles niveaux de rémunération auxquels s'ajoutent les transports non considérés comme du temps de travail effectif, donc non payés. Ces salarié-es sont en fait à temps plein en termes d'amplitude horaire.

par des salaires plus élevés que les entreprises, par un lien de subordination moins fort puisque, avec un particulier, on peut discuter. Dans les entreprises, rien à discuter, le temps de travail est vraiment une variable d'ajustement parce que les missions sont essentiellement concentrées sur les horaires du lever, du déjeuner et du coucher.

Quels seraient les leviers pour agir sur cette question ?

Il faudrait commencer par mieux encadrer le temps partiel qui aujourd'hui, fait l'objet d'assouplissements hors normes. Les salarié-es n'ont d'autres choix que de signer des avenants qui révisent sans cesse leur temps de travail pour l'adapter aux besoins de l'entreprise qui évite ainsi de payer des heures complémentaires ou supplémentaires. Il faudrait compenser les effets de la modulation du temps de travail sur l'année par des majorations de salaire. ●

Est-ce différent selon les modes d'emploi ?

Oui. Dans l'emploi direct par des particuliers, le temps partiel est subi quand les salarié-es ne trouvent pas assez d'employeurs pour aller jusqu'au temps complet. Et le cas échéant, cela crée des contraintes importantes avec plusieurs employeurs, néanmoins compensées

Racisme

Haine à domicile

Le racisme est un délit, pas une opinion. Pas suffisant cependant pour dissuader certains employeurs ou leurs proches de tenir des propos ouvertement racistes à l'encontre de la salariée qui vient s'occuper d'eux. L'emploi à domicile n'y échappe pas.

C'est déplorable. Les salarié-es des services d'aide à la personne sont surexposé-es aux discriminations, racisme en tête. Comme l'indiquait le Baromètre de la Défenseure des droits dédié aux services à la personne en 2022, ces emplois sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, en moyenne plus âgées que le reste de la population active et où les salariées nées à l'étranger sont surreprésentées. Une conjonction de fragilités qui les expose davantage. La Fepem le confirme,

« L'emploi direct à domicile et son accompagnement mandataire est un secteur en tension, historiquement porteur d'une grande diversité ». En effet, près d'un-e salarié-e sur quatre est né-e à l'étranger, « ce qui représente 237 000 salarié-es issues de l'immigration intra et extra communautaire ». Pour répondre aux enjeux, la branche professionnelle s'est d'ailleurs engagée dans une politique d'intégration ambitieuse, le « Lab migration pour l'emploi à domicile » lancé en 2022, « en mettant au point un parcours linéaire et sans rupture pour les bénéficiaires, basée sur les compétences métiers, l'apprentissage du Français et l'appropriation des principes et des valeurs de citoyenneté ».

Parole décomplexée

Une action pour une migration inclusive et citoyenne plus que louable. Sauf que, ces derniers temps et plus encore depuis les débats sur la loi immigration, la parole raciste est totalement désinhibée. Les agressions racistes également qui, jour après jour, ont accompagné la montée en puissance de l'extrême droite. Les élections européennes, la dissolution de l'Assemblée nationale et les élections législatives ont constitué une séquence délétère durant laquelle les racistes de tout poil ont rivalisé d'ignominies.

Les salarié-es de l'emploi à domicile n'ont pas été épargné-es. En attestent les témoignages, le plus souvent anonymes par peur de perdre son emploi, qui noircissent les réseaux

sociaux et les articles d'une certaine presse, indépendante, qui s'en soucie encore. À l'abri des regards, le domicile n'est pas un lieu de travail comme un autre. Le cadre y est moins protecteur et si les salarié-es victimes se plaignent de propos racistes, ce sera toujours parole contre parole avec le risque de perdre son emploi. À l'image des violences sexistes et sexuelles, il est difficile d'obtenir protection et réparation. En Loire-Atlantique, l'association Nantes Soins à domicile a décidé de ne rien laisser passer et de rompre sans préavis les contrats des personnes prises en charge en cas de remarques racistes envers ses salarié-es. Elle leur a envoyé un courrier d'avertissement en ce sens. Pour un employeur responsable, combien de structures font l'autruche ? ♦



Après 50 ans, faites le bilan

Maintenir sa santé et son bien-être après 50 ans est crucial. Les centres de prévention Agirc-Arrco proposent aux personnes en activité, à celles qui sont proches de la retraite ou aux retraité-es de réaliser un bilan.



À quoi sert un bilan de prévention ?

À partir de 50 ans, le corps est plus fatigable, des douleurs peuvent apparaître et l'activité professionnelle peut s'avérer plus difficile à exercer au quotidien. Il est donc important de faire un point sur votre santé afin d'identifier vos fragilités et d'envisager des parades et des solutions pour y remédier. Un bilan de prévention permet en outre de répondre à vos interrogations sur votre vie professionnelle comme familiale et de bénéficier de conseils afin de mieux vivre votre avancée en âge.

À qui ce dispositif s'adresse-t-il ?

Il s'adresse aux salarié-es à partir de 50 ans, aux retraité-es affilié-es à l'Agirc-Arrco, à leur conjoint-e ou aidant-e familial-e qui le souhaitent. Vous y avez donc droit en tant que salarié-e du particulier employeur ou en tant qu'assmat. L'institution de retraite

complémentaire prend en charge tous les frais, ce service est donc totalement gratuit. Il suffit de vous inscrire*, puis de choisir le centre de prévention le plus proche de chez vous parmi

les 80 centres répartis sur tout le territoire français. L'équipe administrative du centre vous recontactera par téléphone pour finaliser la prise de rendez-vous et vous donner davantage d'explications.

Comment ce bilan se déroule-t-il ?

Il se déroule en plusieurs étapes. Vous réalisez tout d'abord un entretien médico-psycho-social approfondi sur les principaux domaines de prévention avec un psychologue et un médecin qui prennent également le temps de répondre à toutes vos questions.

À l'issue de cet entretien, vous recevrez un compte-rendu des échanges et une ordonnance de prévention peut vous être adressée pour vous proposer un parcours personnalisé de prévention.

En quoi consiste ce parcours personnalisé de prévention ?

Selon les besoins identifiés, vous avez la possibilité de vous y engager en participant à différentes actions. L'accompagnement individuel consiste en un ou plusieurs rendez-vous avec des professionnels spécialisés, médecin, psychologue, nutritionniste ou autre, sur une ou plusieurs thématiques de santé vous concernant. L'accompagnement collectif se décline en ateliers correspondant là encore à différentes thématiques : mémoire, sommeil, alimentation, activité physique, gestion du stress, audition...

Y aura-t-il un suivi de mon bilan ?

Si un parcours de prévention personnalisé vous a été proposé, vous serez invité-e à revenir en fin de parcours pour, à nouveau, rencontrer médecin et psychologue et faire un point sur les changements advenus depuis votre premier rendez-vous. ■

« Faire un point sur sa santé permet d'identifier ses fragilités. »

*centredprevention.fr

Mieux vaut en rire

Assmat depuis onze ans, Sylvie Bougeot est aussi autrice. Avec *Ma nounou s'habille en Prada*, elle traite de son métier avec humour. Relations avec les parents ou la puéricultrice de la PMI, situations loufoques, attachement aux enfants... Vous allez rire et vous reconnaître !



Vous avez eu un parcours professionnel très varié avant de devenir assmat. Pouvez-vous nous en parler ?

En effet, avant de devenir assmat, j'ai exercé plusieurs professions. J'ai été secrétaire médicale, secrétaire juridique et j'ai même travaillé dans une banque. Ensuite, j'ai eu trois enfants, dont des jumeaux, et à ce moment-là, mon mari m'encourageait fortement à devenir assistante maternelle. Au début, je n'étais pas réceptive à cette idée, car je voulais m'occuper de mes enfants. Une amie

était déjà assistante maternelle. Elle m'a montré en quoi consistait son travail et j'ai réalisé que c'était exactement ce que je voulais faire. Mes enfants étaient un peu plus grands et avaient moins besoin de moi, donc j'ai décidé de me lancer. Voilà onze ans que j'exerce ce métier.

Qu'est-ce qui vous a poussée à écrire *Ma nounou qui s'habille en Prada* ?

J'ai toujours aimé écrire des romans policiers et j'avais l'envie d'écrire un roman feel-good, une comédie, un récit qui fasse sourire et donne la

pêche. Un jour, mon mari a fait une remarque amusante sur les parents d'enfants dont j'avais la charge et ça m'a donné l'idée d'écrire un roman basé sur les anecdotes et les expériences des assmats. Il y a tellement de choses à raconter sur les enfants, les parents ou la PMI, sur tout le vécu des assmats au quotidien. Bien sûr, il y a des choses que je dénonce. Mais je voulais surtout faire rire avec les situations loufoques et les contraintes inhérentes au métier. L'aspect comique de mon livre réside dans le personnage d'Alix qui commence en étant complètement à l'opposé de ce qu'il convient de faire et qui évolue peu à peu. Je voulais aussi dévoiler aux parents et à la société un autre regard sur notre métier. En écrivant le roman, j'ai contacté des groupes d'assmats sur Facebook pour leur expliquer mon projet et leur demander de partager leurs expériences. J'ai reçu une centaine de témoignages, ce qui m'a permis de créer un récit authentique et amusant. 98 % des anecdotes qui figurent dans mon livre proviennent de ces témoignages et de mon expérience personnelle.

Quels messages souhaitez-vous transmettre ?

Je voulais surtout faire rire et déculpabiliser les assmats comme les parents. Notre métier est souvent dévalorisé, mais il est essentiel pour le bien-être des enfants. J'espère que mon



qu'on veut et franchement, il y a des assmats qui font des choses sensationnelles. En plus, les groupes Facebook et WhatsApp aident au quotidien : on échange, on s'entraide, on se donne des conseils.

Quels sont vos projets ?

J'ai eu beaucoup de bons retours d'assmats qui étaient ravies et qui m'ont remerciée, soit en message privé, soit sur les commentaires Amazon. Elles disent avoir beaucoup ri à la lecture de mon livre et qu'il leur a fait du bien. Enfin, on prenait leur métier en considération et quelqu'un les comprenait. À leur demande, je travaille sur la suite de *Ma nounou s'habille en Prada*. J'ai encore beaucoup d'histoires à raconter et je veux continuer à apporter du rire et de la réflexion sur notre métier à travers mes écrits. ■

Ma nounou s'habille en Prada de Sylvie Bougeot est en vente exclusivement sur Amazon ou directement avec l'auteure via Facebook ou à l'adresse suivante :

sylvie.bougeotauteure@gmail.com



livre permettra aux lecteur-ices de voir l'importance de notre travail et de reconnaître les défis que nous rencontrons quotidiennement. Il faut être patiente, psychologue, créative, tolérante et avoir une grande empathie. Chaque enfant est différent et évolue à son propre rythme, donc il est important de s'adapter et de soutenir son développement. Il faut aussi savoir communiquer ouvertement avec les parents pour assurer le bien-être de l'enfant. Certaines personnes pensent qu'il n'y a rien d'autre à faire que de coller les enfants devant la télé, que les assmats ne sont pas diplômées, que ce n'est pas un vrai métier, qu'elles ne participent pas au développement de l'enfant. Peut-être que ça a effectivement existé à un moment donné, du temps où il n'y avait pas d'agrément et où chacune faisait ce qu'elle voulait. Mais le métier a tellement évolué : on recommande, on évolue avec les enfants en fonction de leur personnalité, on apprend. Et ça, c'est vraiment génial.

Que pensez-vous du système d'agrément et comment pourrait-il être amélioré ?

Le règlement qui encadre notre profession est un gage de sécurité vis-à-vis des parents, un garde-fou indispensable. Mais le système d'agrément manque d'uniformité. Les exigences varient d'une ville à l'autre et même d'une puéricultrice à l'autre.

Il faudrait un règlement national clair et des communications régulières pour informer les assmats des évolutions et des bonnes pratiques. Avec la puéricultrice de mon livre, je force un peu le trait. C'est une casse-bonbons. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, mais j'ai l'impression que toutes les assmats rencontrent un jour ce genre de difficultés et d'inégalités. Face à une puéricultrice intrusive et arbitraire, une assmat n'ose rien dire de peur de perdre son agrément. Ça ne m'étonne pas du tout qu'il manque des assmats alors que quel dommage, ce métier est tellement gratifiant et riche. On peut lui donner l'orientation et la dimension

« 98 % des anecdotes proviennent de témoignages et de mon expérience. »



Flasher
pour connaître vos droits



SALARIÉES
DES TPE

cgt-tpe.fr