

sapInfos

PETITE ENFANCE

RAS LA COUCHE !



**ÉLECTIONS TPE :
LA CGT CONFORTE
SA PREMIÈRE PLACE**

Droits des femmes

La CGT mobilisée contre
les violences sexistes
et sexuelles

Assurance chômage

Encore des
droits perdus

Assmat

Tout savoir sur
l'attestation d'honorabilité

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 Les résultats du scrutin

Dossier

8 La petite enfance
en colère



Action

12 Axe Aide riposte

En pratique

13 Comment obtenir
votre attestation
d'honorabilité

Un œil sur...

14 Les femmes en marche

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

ÉDITO



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Bonne et heureuse année...

Tous nos vœux vous accompagnent pour cette année qui débute dans une confusion politique et sociale inédite. Un gouvernement sans majorité parlementaire, des ministres au goût de « déjà-vu », l'absence d'un véritable projet pour notre pays et pour nos métiers, voilà qui n'augure rien de bon.

Que deviennent les ambitions pour le grand âge et la petite enfance ? Aux oubliettes, une fois de plus ! Malgré des ouvrages chocs, malgré la détresse des assistantes maternelles, toujours rien n'est fait pour assurer un accueil de qualité dans les établissements d'accueil collectif, toujours pas de bonus attractivité pour le secteur lucratif et toujours pas de revalorisation pour l'accueil individuel. Que dire de nos assistantes de vie qui n'ont jamais eu le moindre signe de reconnaissance de la haute utilité sociale de l'aide à domicile ? Dans une société qui se déshumanise, gageons que 2025 soit une année plus collective et revendicative, au service des luttes et du progrès social.

À l'issue du scrutin sur la représentativité des organisations syndicales dans les très petites entreprises et l'emploi à domicile, la CGT conserve sa place de première organisation syndicale et augmente son audience, très loin devant les autres. Nous vous remercions pour cette confiance qui nous honore et nous engage pour cette nouvelle année durant laquelle nous ne ménagerons pas nos forces et notre engagement au service d'une société plus juste et plus solidaire.

Alors en route pour 2025, une année où les métiers du domicile, de la petite enfance et des services à la personne seront une nouvelle fois notre priorité. À vous, vos familles et vos proches, nous vous souhaitons une merveilleuse année.

À CHAUD ! À CHAUD ! À CHAUD ! À CH

Changement à l'horizon

En 2026, lors du dépôt des certifications, les gardes d'enfants pourront changer d'emploi-repère et devenir des assistantes parentales. De plus, la CGT rédige un avenant pour que l'emploi-repère de garde d'enfant passe à l'échelle IV si l'intéressée prépare le goûter des enfants ce qui, dans les faits, est déjà presque systématiquement le cas. En termes de rémunération, le taux horaire sera plus important. C'est une grande avancée. ●



Un parcours pro

Chacun-e cherche son assmat. Dans la Meuse, la pénurie est catastrophique et les projections alarmantes. Le Département et la CAF, avec d'autres, ont élaboré « un dispositif pour promouvoir, maintenir et accompagner le métier d'assmat ». « Parcours Pro Petite Enfance » va être déployé dans la Meuse pendant 3 ans, informant, communiquant dans les écoles notamment et proposant des parcours individuels pour favoriser la montée en compétences. Un pari de l'accompagnement et du lien à suivre de près. ●



Bien et bon pour les petit·es

À la mi-novembre, le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) a dévoilé son rapport sur la restauration des enfants de moins de 3 ans chez les assmats et dans les EAJE. L'alimentation joue « un rôle essentiel dans le développement physique et cognitif de l'enfant » et « le moment du repas représente également un temps important d'apprentissage sensoriel, de développement affectif, de socialisation, d'autonomisation ainsi que d'éducation aux bonnes habitudes alimentaires et au goût ». Les trois premières années de la vie nécessitant une alimentation adaptée en quantité et en qualité, des repères nutritionnels sont établis depuis 2001. Le HCFEA rappelle les normes applicables selon les modes d'accueil: la réglementation s'appliquant à l'accueil collectif est développée, complexe et très contrôlée, davantage que celle qui s'applique aux assmats, d'autant que le repas peut être fourni par les parents. L'alimentation est un sujet abordé dans la formation initiale des assmats et des initiatives intéressantes en territoire sont saluées par le HCFEA qui, en outre, propose des pistes d'amélioration. ■

En savoir plus : www.hcfea.fr/IMG/pdf/la_restaurant_des_enfants_de_moins_de_3_ans_rapport.pdf

Beaucoup d'argent public

La Direction générale des entreprises a dévoilé quelques chiffres sur les services à la personne. Des chiffres qui ont fait fortement réagir la Cour des comptes. Et pour cause. En 2022, le montant global de l'intervention publique dans le secteur s'est élevé à 15,8 milliards d'euros. En détail, les mesures fiscales (crédit d'impôt) et d'allègements de cotisations représentent 9 milliards d'euros. Les crédits d'impôt en constituant les deux tiers. Et sur ces 6 milliards, 27 % concernent les dépenses des personnes dépendantes. Les aides directes, APA ou PCH, mobilisent environ 7 milliards. Les plus de 65 ans correspondent à 56 % des consommateur·rices de SAP. Mais sur 5 millions de ménages ayant déclaré des dépenses de services à la personne en 2022, 60 % d'entre eux appartiennent aux 40 % des ménages les plus favorisés. ●



Chômage : encore des droits perdus

Les négociations paritaires sur l'assurance chômage se sont achevées à la mi-novembre. Le résultat ? C'est la CGT qui en parle le mieux : « Un accord assurance chômage qui aggrave l'accord de novembre 2023, en ciblant particulièrement les 53 à 57 ans qui perdent 4,5 mois d'indemnisation, et les frontaliers, victimes commodément désignées comme privilégiées parce qu'ayant travaillé aux salaires suisses, luxembourgeois et belges. Cet accord prévoit quelques améliorations pour les saisonniers et les primo demandeur·ses d'emploi, mais six fois plus de baisses que de hausses au total, à partir du 1er avril 2025, et une baisse des cotisations patronales au 1er mai 2025 ». La CGT a décidé de ne pas signer cet accord. ■

On prend le relais



L'expérimentation mettant en œuvre des prestations de relayage des proches aidant·es devait s'achever le 31 décembre. Elle est pérennisée à compte du 1er janvier 2025. Il s'agit de proposer des solutions de répit de longue durée, c'est-à-dire de plusieurs jours consécutifs, aux proches aidant·es de personnes « nécessitant une surveillance permanente » en permettant à un·e intervenant·e de le ou la remplacer grâce à des dérogations au droit du travail. Plusieurs dispositifs existent pour permettre aux aidant·es de souffler, un accueil de jour ou de nuit de la personne aidée en perte d'autonomie, un hébergement temporaire en établissement ou en accueil familial ou un relais à domicile. Des précisions et les critères d'éligibilité doivent être apportés par décret sous peu. ◆



Et ailleurs ?

LA GUERRE EN PAUSE

Lorsqu'Israël bombarde le Liban fin octobre, les personnes les plus aisées partent se mettre à l'abri. Elles laissent derrière elles les personnes qu'elles exploitaient à domicile sous le régime de la « kafala » qui consacre une tutelle sans filiation. De l'esclavagisme moderne. Ces travailleuses domestiques se voient confisquer leur passeport, travaillent sans répit, victimes de violences, pas ou peu payées au nom d'une prétendue dette à rembourser et se retrouvent, la guerre ayant éclaté, seules, sans papiers et sans ressources. Sierra Leone, Kenya, Éthiopie, divers pays d'Asie... D'où qu'elles viennent, elles sont en errance. Une paire d'amies libanaises, bouleversées par leurs histoires, ont investi un hangar, fait jouer leurs réseaux pour le transformer en lieu d'accueil ouvert à quelque deux cents femmes qui, n'étant pas libanaises, ne sont pas acceptées dans les centres de déplacé·es. Elles soufflent, elles sont à l'abri, l'une d'elles dit : « C'est la première fois qu'on me traite comme un être humain au Liban ». ●

Texte écrit à partir du portfolio réalisé par Rachida El Azrouzi, paru dans Mediapart le 30 octobre 2024, ndlr

CHAUD! À CHAUD!

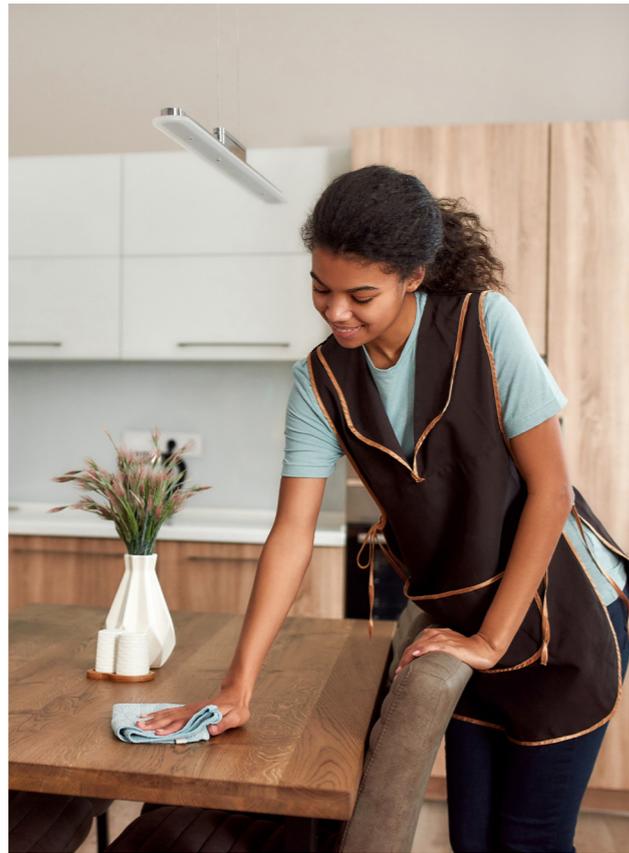
Et de deux!

Ça y est. Depuis le 15 octobre dernier, Pajemploi garantit deux mois de salaire en cas d'impayés. Depuis quelques années, les assmats se trouvant confrontées à l'insolvabilité des parents. Un deuxième mois est toujours bon à prendre, mais la CGT souhaite qu'un véritable fonds de garantie des salaires impayés voie le jour. •

Formation : le dégel

On se souvient qu'Iperia avait restreint la prise en charge des formations des salarié-es du particulier employeur et des assmats, faute de financements disponibles. Seul-es les primo-apprenant-es continuaient à bénéficier de la formation professionnelle. Il faut dire que les demandes de formation de la part des professionnel-les du secteur ont explosé ces dernières années et qu'il a été difficile pour Iperia d'y faire face. C'est désormais fini, le dégel des formations commence avec, du 1^{er} janvier au 31 mars, une limite à seul départ en formation par personne. ■

Consultez le catalogue de la formation et de la certification sur iperia.eu/fr/



L'Ircem tourne

Le groupe de protection sociale des salarié-es du particulier employeur et de l'emploi à domicile arbore une toute nouvelle casquette. L'Ircem vient en effet de dévoiler « *Essentiel-les* », un film documentaire réalisé par Yohann Laffort qui suit le quotidien de trois auxiliaires de vie, deux aides ménagères et une assmat. Avec ce film, l'Ircem « *s'inscrit dans une démarche visant à valoriser et reconnaître ces métiers souvent méconnus* » et « *cherche à mettre en lumière le rôle crucial des auxiliaires de vie, des assmats et des aides à domicile dont la contribution à la société demeure pourtant invisible* ». « *Essentiel-les* » a été présenté en projection privée pour la première fois début décembre, mais va prendre la route et venir à votre rencontre dans onze villes de France. Chaque projection donnera lieu ensuite à un temps d'échanges avec des salarié-es du secteur, le public, d'autres acteurs de l'emploi à domicile et des institutionnel-les. ♦

Pour connaître le programme: www.ircem.eu/

Revanche des seniors

Les projections démographiques révèlent un vieillissement rapide de la population. Entre 2020 et 2030, le nombre de seniors âgés de 75 à 84 ans passera de 4 à 6 millions, soit une hausse de 50 %. Après 2030, la population des 85 ans et plus connaîtra une croissance exponentielle, atteignant 4,8 millions en 2050.

Actuellement, 21 % des personnes de 85 ans et plus vivent en établissement alors qu'une grande majorité d'entre elles souhaite vieillir à domicile. S'il n'est pas adapté, le domicile est cependant très accidentogène puisqu'on y relève entre 8000 et 10000 décès chaque année suite à des chutes.

Autre problème, la précarité et la pauvreté des personnes âgées. En 2021, près de 2 millions de personnes de 65 ans et plus étaient en situation de pauvreté tandis que le taux de pauvreté des plus de 80 ans s'élevait à 9,7 %. 10,6 % des personnes âgées vivent sous le seuil de pauvreté.

69 % des seniors pauvres subissent des privations matérielles, 25 % renoncent à se chauffer et 1 sur 2 ne bénéficie d'aucune aide. ■

Sources: Insee, Aladom

DANS LA BOÎTE

Élections TPE 2024

Nouvelle victoire de la CGT

La CGT est confortée comme la première organisation représentative avec 27,64 % des voix à l'issue des élections TPE 2024.

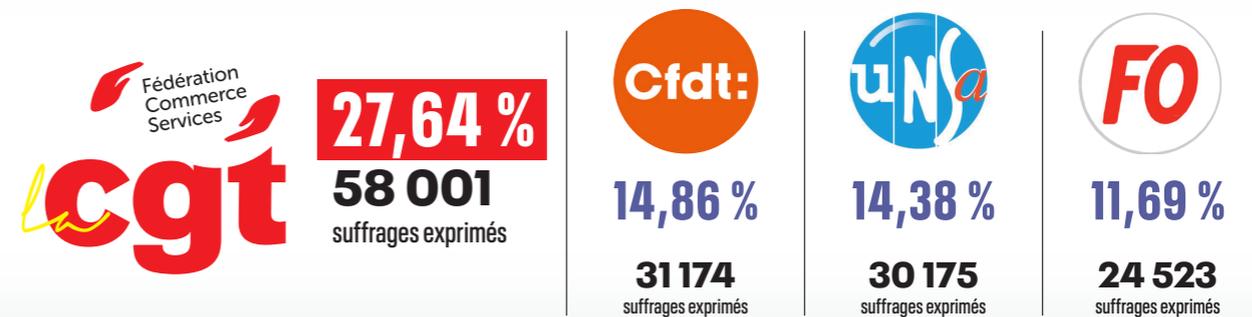
Première et de loin. La CGT reste la première force représentative des salarié-es des TPE et de l'emploi à domicile qui, pour la quatrième fois, ont voté entre le 25 novembre et le 9 décembre dernier pour élire leurs candidat-es. Mieux, elle conforte son avance ! Remerciant les électeur-rices qui lui ont apporté leur soutien et leur confiance, la CGT estime que « *c'est un message fort envoyé en direction des pouvoirs publics et des entreprises (...)* d'autant qu'il se conjugue à l'annonce d'une

CGT en progression de ses effectifs. Par ce vote, les salarié-es ont fait le choix du syndicalisme de lutte et de proximité porté par la CGT pour conquérir de nouveaux droits ». Augmentation des salaires, sixième semaine de congés payés, droit aux vacances, aux activités sociales, sportives et culturelles... Telles sont les priorités de la CGT pour les salarié-es des TPE et de l'emploi à domicile. Pour autant, cette victoire ne saurait éclipser un taux de participation historiquement bas,

puisque seul-es 4,07 % de votant-es, soit 218 926 salarié-es sur près de 5 millions, se sont mobilisé-es. Selon la CGT, de nombreux dysfonctionnements ont été observés qui expliquent cette faible mobilisation : « *Les pouvoirs publics n'ont pas joué leur rôle : peu d'information auprès des salarié-es, non-inscription de certain-es électeur-rices, non-réception des courriers pour voter, difficultés d'accessibilité au vote en ligne* ». Depuis la réforme des règles de représentativité en 2014, le taux de participation n'a fait que s'effondrer. C'est pourtant la démocratie sociale qui est en jeu. ■

Résultats des élections TPE 2024

Taux de participation : **4,07 %** (contre 5,44 % en 2021),
218 926 salarié-es ont pris part au scrutin,
209 831 suffrages ont été exprimés



Rappel des résultats 2021



Rien ne va plus

Accueil collectif ou individuel, ça craque de partout. Pénurie de professionnel·les, dégradation des conditions de travail, rémunérations en berne: la crise des métiers de la petite enfance est majeure et la volonté politique n'est pas au rendez-vous.



Rapports de l'Igas ou de la Cnaf, commission parlementaire, travaux du Cese ou du comité de filière, ouvrages divers, rien n'y fait. Les constats sont partagés, les préconisations sont nombreuses et convergentes, mais le gouvernement ne prend toujours pas les problèmes de la petite enfance à bras-le-corps. Et la valse des ministres de tutelle n'arrange rien. Le secteur attend toujours un renforcement des politiques publiques. Ces dernières années, la pénurie de personnel pourtant annoncée de longue date s'est aggravée jusqu'à la situation critique que le secteur connaît en ce moment.

Le privé fait recette

D'un côté, les familles ne trouvent plus de mode de garde et de l'autre, les professionnel·les essuient les plâtres d'un cercle vicieux: moins ils et elles sont nombreux·ses, plus les conditions de travail et la qualité

d'accueil se dégradent, moins les métiers sont attractifs et plus la pénurie s'aggrave. S'agissant de l'accueil, le taux d'encadrement est de plus en plus difficile à respecter. Ce qui a évidemment pour conséquence une baisse de la qualité, mais aussi de la sécurité des jeunes enfants, d'autant que des dérogations ont permis d'assouplir le poids des normes d'encadrement depuis 2010. Alors que le gouvernement annonçait la création de 100 000 places d'accueil supplémentaires d'ici 2027 et lançait son « service public de la petite enfance », ce sont plutôt les acteurs privés lucratifs qui, depuis 2003, contribuent à la grande majorité des créations de places. Avec les dérives que l'on connaît et l'arrivée au capital de ces entreprises de fonds d'investissement qui n'ont décidément pas l'humain chevillé au corps. Auchan, Michelin et People & Baby ont ceci en commun qu'ils ont bénéficié et bénéficient encore de flots d'argent public. En contrepartie, rien, aucune garantie. Ni sur l'emploi, ni sur le volet social, ni sur les prestations proposées dans la petite enfance. Pourtant, les collectivités locales se tournent allègrement vers des opérateurs privés dans un contexte financier contraint.

120 000 assmats en retraite

Le comité de filière petite enfance, qui entre dans sa troisième période de fonctionnement (2024-2027), poursuit des objectifs opérationnels pour valoriser les métiers, lutter contre la pénurie, travailler sur la formation et la garde d'enfants à domicile. En effet, l'accueil individuel ne se porte pas beaucoup mieux. Le nombre de places proposées par des assmats a continuellement diminué depuis 2012 et 120 000 assmats supplémentaires seront en retraite d'ici 2030. Là aussi, les problèmes sont légion: faiblesse des rémunérations, manque de reconnaissance, problèmes avec la PMI, impayés de salaire, précarité... Voilà qui montre bien que des assmats aux professionnel·les de l'accueil collectif, les attentes ne sont pas si éloignées et qu'il y aurait tout à gagner à créer des passerelles entre modes d'accueil au service de luttes gagnantes, notamment sur une revalorisation significative des salaires, la prise en compte de la pénibilité, l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance des qualifications. La CGT prône aussi un modèle de service public de la petite enfance en dehors du secteur marchand ou le dégageant de financements nécessaires avec une conditionnalité des aides publiques à des critères éthiques. •

ENTRETIEN

Très présente auprès des professionnelles de la petite enfance, Myriam Lebkiri est secrétaire confédérale de la CGT et référente de la commission femmes mixité. Elle revient sur les grands enjeux qui traversent actuellement le secteur.



Pour un service public de la petite enfance

Quel regard portez-vous sur la petite enfance ?

M. L. : La commission Femmes Mixité de la CGT suit de près ce qui se passe dans la petite enfance et les métiers du soin et du lien. Ce sont des métiers déqualifiés, où les rémunérations ne sont pas à la hauteur, où les conditions de travail sont très pénibles et où il n'y a pas de reconnaissance de la pénibilité de l'emploi parce qu'on estime, à tort, qu'il n'y a pas besoin de qualifications particulières. Cela touche également à l'autonomie financière des femmes, car pour qu'elles puissent travailler, elles doivent pouvoir faire garder leurs enfants. La petite enfance est donc à la croisée de plusieurs enjeux.

Comment considérez-vous la part du privé dans le secteur ?

M. L. : L'accueil collectif est passé au lucratif il y a environ 20 ans, ce qui a entraîné une réduction des coûts au détriment de la qualité. Les conséquences sont graves: dégradation du taux d'encadrement, de la qualité d'accueil, de la sécurité et des conditions de travail, défaut de projet éducatif. D'autant que le

personnel est mal rémunéré, ce qui génère un turnover constant. C'est un cercle vicieux. Pourtant, ce sont les services de l'État ou des collectivités locales qui favorisent cette situation en déléguant la gestion au privé.

Que proposez-vous pour améliorer la situation ?

M. L. : Nous demandons un moratoire sur la privatisation de l'accueil collectif, des règles mieux définies notamment sur le taux d'encadrement et une meilleure régulation des financements avec, dans la petite enfance comme ailleurs, une conditionnalité des aides publiques. Il y a donc des leviers à actionner. À terme, nous voulons sortir la petite enfance du champ privé lucratif et créer un véritable service public. Si nous voulons un nombre de places suffisant et de qualité, des conditions de travail et de rémunération décentes, il faut accepter d'avoir un budget dédié.

Quid de l'accueil individuel ?

M. L. : L'accueil collectif ne répond pas à tous les besoins, parce que le territoire est hétérogène. L'accueil individuel reste

donc nécessaire. Il faut cependant travailler à faire sortir les assmats de leur isolement et de la précarité. L'émancipation passe aussi par là. Les Mam ne sont pas forcément la solution, les assmats ont davantage de responsabilités mais pas plus de reconnaissance.

Sur quels champs précis la CGT travaille-t-elle ?

M. L. : Nos luttes se concentrent sur trois axes. L'augmentation des salaires, tout d'abord, avec l'exigence de négociations de branche vertueuses qui sortent le secteur des grilles pratiquées, ce qui implique la reconnaissance des diplômes et des qualifications. Deuxième axe, la reconnaissance de la pénibilité des métiers de la petite enfance. Je rappelle que les métiers du soin et du lien sont les plus pathogènes et accidentogènes (bruit, TMS, risques psychosociaux...). Il faut donc que les professionnelles puissent partir en retraite plus tôt. Dernier axe, la création d'un véritable service public ce qui suppose de repenser complètement les financements. ■

Retrouvez cet entretien en intégralité sur notre blog: sap-cgt.social/

La couche est pleine

Les professionnel·les de la petite enfance tenaient à se rappeler au bon souvenir du gouvernement. Le 19 novembre dernier, à l'appel de la CGT et du collectif Pas de bébés à la consigne, des manifestations ont eu lieu dans plusieurs villes de France avec une présence inédite de salarié·es du secteur privé lucratif.

Malgré des beaux discours jamais suivis d'avancées. Les professionnel·les de la petite enfance ont, le 19 novembre, encore une fois dénoncé la dégradation de la qualité d'accueil des jeunes enfants et des conditions de travail. Elles et ils n'en peuvent plus et réclament des actes. Qualité d'accueil, conditions de travail et salaires étaient au cœur de cette journée d'action. Le faible taux d'encadrement des jeunes enfants dans les établissements n'est plus tenable, les salaires attendent toujours une revalorisation significative, le service public de la petite enfance n'a pas les moyens d'exister et le privé continue à faire n'importe quoi, malgré l'argent public qu'il capte. Les



professionnel·les dénoncent fermement la marchandisation de la petite enfance, l'optimisation des coûts et l'accueil low cost, à l'instar de la CGT qui a alerté sur les graves dérives qui en découleraient: « Rémunérations au rabais, qualifications non reconnues, conditions de travail dégradées, détournements d'argent public, soupçons de collusion entre le gouvernement et les représentants du secteur marchand, tout ceci n'est plus acceptable ».

Défendre le métier

Plus acceptable, certes, mais toujours à l'œuvre. Les salarié·es du groupe People & Baby en savent quelque chose. Quelques semaines plus tôt, le 29 octobre en fin d'après-midi, la direction les informait que le versement de leurs salaires du mois d'octobre se ferait en deux temps du fait de difficultés de trésorerie (un acompte de 350 euros versé le 31 octobre et le reste du salaire début novembre), faisant fi des obligations légales en la matière. Après des années de dérives financières et d'endettement extrême pour opérer des rachats tous azimuts jusqu'au débarquement de l'ancienne direction, les salarié·es continuent de trinquer (lire 3 questions à ci-contre). Dans le cortège, les deux Jennifer et Nathalie travaillent chez Microbaby, Bruno et Essodong dans des services administratifs. Toutes et tous salarié·es du groupe People & Baby et élu·es CGT au CSE, elles et ils sont venu·es « pour défendre le métier, améliorer les conditions de travail, de rémunération et d'accueil pour les enfants qui ne sont pas des dossiers ou des coûts, mais qui ont besoin de sécurité, de bien-être et de bienveillance ». Bien loin de leur réalité. Dans les structures de Microbaby, elles estiment ne pas pouvoir prendre le temps nécessaire à chaque enfant, surtout aux bébés qui ont besoin de plus d'attention, car elles doivent aussi faire le ménage et la cuisine, désinfecter des jeux,

noter tout ce qu'elles font pour attester de la traçabilité des biberons, des dortoirs, du ménage, des températures des frigos et des repas, prendre la température des pièces plusieurs fois par jour et la consigner... en plus de s'occuper des enfants. Le plus souvent, elles sont deux pour effectuer l'ensemble de ces tâches. La pénibilité, elles en connaissent un rayon puisqu'elles portent et déposent les enfants toute la journée, exercent leur métier dans le bruit et les pleurs, se demandant déjà, après dix ans d'ancienneté, comment leur corps tiendra jusqu'à la retraite.

Maltraitance institutionnalisée

Dans ses supports de communication, People & Baby évoque la « qualité de vie au travail dans une entreprise indépendante, familiale et attractive », « partenaire de

« La marchandisation de la petite enfance n'est plus acceptable. »

l'accomplissement professionnel de ses salarié·es » du fait d'« un accompagnement au quotidien qui fait la différence dans les conditions de travail » et s'auto-qualifie d'« employeur engagé et solidaire ». N'en jetez plus! On est bien loin de ce que dénoncent les salarié·es et de ce que Victor

Castanet a dévoilé dans son ouvrage, Les Ogres. Bruno travaille au service recouvrement du groupe depuis trois ans. Trois ans durant lesquels il a pu constater l'opacité des chiffres qu'il a du mal à obtenir pour faire face aux impayés, les dérives de gestion et de management ainsi que la maltraitance institutionnalisée. « Dès qu'une salariée de crèche tire la sonnette d'alarme ou se rebiffe, elle est convoquée en entretien préalable au licenciement, on lui reproche de ne pas avoir respecté le règlement intérieur sur certains points et on lui ouvre la porte, raconte-t-il. Il y a une espèce de caste, de responsables opérationnel·les qui protègent les membres de la direction, qui punissent, qui exercent des brimades quotidiennes sur celles qui parlent pour finalement s'en débarrasser ». Au CSE, Bruno et Essodong tentent de mettre les directions des ressources humaines face à leurs responsabilités, cherchant à comprendre pourquoi certain·es salarié·es sont convoqué·es à des entretiens préalables au licenciement et les accompagnant. « Il y a tellement de mépris de la part de ces gens vis-à-vis des professionnel·les de la petite enfance jusque dans la façon dont ils leur parlent, elles ne comprennent pas ce qui leur arrive, elles ont l'impression d'être en garde à vue, déplore-t-il. On essaie d'être là pour elles, car on se doit de défendre ces femmes qui font un métier formidable ». ■



3 questions à...

Jennifer Delidais, salariée d'une micro-crèche à Rouen et secrétaire CGT du CSE de Microbaby (filiale de People & Baby)

Quelle est la situation de People & Baby actuellement?

Après l'évincement du fondateur de People & Baby, le livre de Victor Castanet, les plaintes, les problèmes de trésorerie, le groupe est engagé dans une procédure de sauvegarde accélérée. De nombreuses crèches ferment un peu partout sur le territoire et les salarié·es sont donc censé·es être reclassé·es. Dans les faits, il y a peu de reclassements et beaucoup de départs via des ruptures conventionnelles.

Y a-t-il eu des changements?

La nouvelle direction impose deux salariées à l'ouverture et à la fermeture de chaque structure, ce qui est nouveau. Le problème, c'est que selon les heures d'ouverture, certaines salariées se retrouvent sur des amplitudes horaires trop grandes et donc avec une pause de deux heures en milieu de journée, parfois sans local dédié, ni mobilier adapté. Les salariées restent sur leur lieu de travail, dans le bruit et le passage des

collègues. Ce sont donc des changements qui se font au détriment de leurs conditions de travail.

Quelles revendications portez-vous?

Nous luttons sur plusieurs fronts. Sur les conditions de travail et les sous-effectifs car il faut pleurer pour obtenir un demi-poste sur une structure pour les repas par exemple. Sur les rémunérations, après dix ans d'ancienneté, on est toujours au Smic et les seules augmentations sont celles de l'État et la prime d'ancienneté est d'une vingtaine d'euros. Nous réclamons des tickets-restaurant pour les salariées de Microbaby comme dans le reste du groupe, sans succès. Entre autres. On essaie surtout d'être là pour les salariées, pour qu'elles ne se sentent pas toutes seules.

Sur le carreau

Une fermeture brutale, du jour au lendemain, qui laisse cinquante salarié-es et quelque 170 bénéficiaires sur le carreau. L'entreprise d'aide à domicile Axe Aide, à Tarbes, a pourtant perçu des financements publics. Explications.

Leur dernier salaire remontait à fin août. Le 1er octobre, les cinquante salarié-es d'Axe Aide, à Tarbes, ont appris brutalement la fermeture de l'entreprise tarbaise d'aide à domicile dans laquelle ils et elles travaillaient. Une fermeture illégale, prononcée unilatéralement par le patron, sans attendre le dépôt de bilan officiel. Des salarié-es sans salaire donc, sans licenciement officiel, sans indemnité, sans allocations-chômage, sans rien pour vivre. Comme le relevait alors Julie Perriguet, secrétaire générale de l'UD CGT des Hautes-Pyrénées (65), « Je suis très



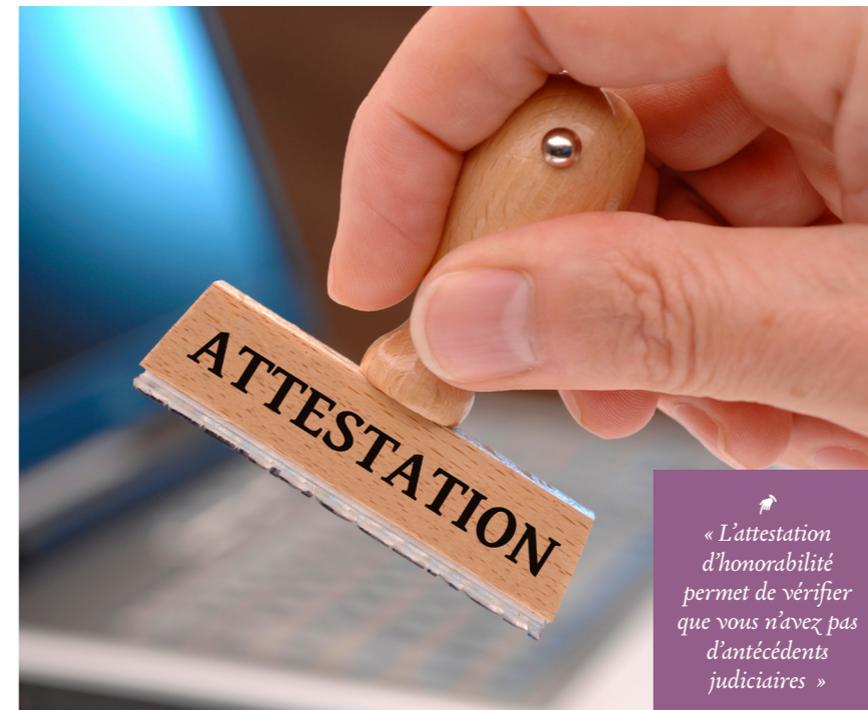
inquiète (...) C'est très brutal, ce sont quand même des métiers de soin en tension. Ce sont des salarié-es qui ne sont pas à temps plein, pour la plupart. C'est du personnel à mi-temps, déjà précaire et qui sera encore plus en précarité. C'est très violent ». Un mandataire judiciaire a été saisi par le tribunal de commerce le 7 octobre, mais il a fallu du temps pour débloquer le régime de garantie des salaires qui a permis de payer leur salaire de septembre à la fin octobre et celui d'octobre à la fin novembre. Selon Julie Perriguet, « Comme certain-es salarié-es ont des découverts très importants ou étaient déjà surendetté-es, le mandataire judiciaire a demandé une aide exceptionnelle aux banques pour qu'elles réduisent ou annulent leurs frais bancaires. Certaines jouent le jeu, d'autres malheureusement pas ».

La solidarité joue à plein

Le 4 novembre, le tribunal de commerce de Tarbes a finalement prononcé la liquidation judiciaire d'Axe Aide, l'ancien directeur et l'ancienne gérante ayant été reconnus responsables de droit et de fait. À partir de là, Julie Perriguet raconte que le mandataire a retourné sa veste et qu'il a fallu se battre, avec les élus au CSE, pour qu'une enquête de l'Inspection du travail ainsi qu'une expertise soient ouvertes. Les salarié-es ont finalement obtenu leur licenciement début décembre, mais ont décidé de faire un recours au pénal pour préjudice, avec la CGT et un avocat. Pour l'UD CGT, « Voilà une entreprise avec 500000 € de dettes, comment est-ce possible pour une entreprise qui perçoit des aides publiques en sachant qu'elle avait entre 160 et 170 bénéficiaires? ». D'autant que certains services de l'État avaient déjà pointé plusieurs défaillances dans cette société. En attendant, pour aider les salarié-es à faire face, des collectes de denrées alimentaires et de produits de première nécessité sont organisées par la CGT et la Confédération paysanne. La solidarité des syndicats et des citoyen-nes joue, mais à quelques semaines de Noël, Julie Perriguet sait qu'il va falloir être présent-es pour les salarié-es qui en auront le plus besoin: « Même si elles ont eu leur salaire et leur feuille de licenciement, elles ne vont ni recevoir des allocations-chômage tout de suite, ni retrouver du travail comme ça ». Quant aux bénéficiaires, certain-es ont retrouvé une aide à domicile, d'autres continuent à se faire aider bénévolement par d'anciennes d'Axe Aide. On marche sur la tête. ♦

Question d'honneur

Depuis juillet 2024, toute assmat doit présenter une attestation d'honorabilité lors de sa demande d'agrément ou de renouvellement de l'agrément. Une obligation supplémentaire dont on vous dit tout.



« L'attestation d'honorabilité permet de vérifier que vous n'avez pas d'antécédents judiciaires »

assmats salariées du particulier employeur ne sont pas obligées de présenter l'attestation aux parents à chaque nouveau contrat.

Qu'en est-il de ma famille?

Les antécédents judiciaires de toutes les personnes de plus de 13 ans vivant à votre domicile doivent également être vérifiés. Toutes les personnes majeures vivant dans votre foyer (conjoint, parent, colocataire...) sont tenues de faire une demande d'attestation d'honorabilité distincte. En outre, vous devez ajouter à votre propre formulaire de demande toutes les personnes mineures de plus de 13 ans vivant dans votre foyer, à l'exception des mineurs accueillis dans le cadre d'une mesure d'aide sociale à l'enfance.

Comment effectuer ma démarche?

C'est une démarche qui s'effectue en ligne en quelques étapes assez simples. Vous devez vous connecter sur <https://portail-demande.honorabilite.social.gouv.fr/> et vous laisser guider. Vous y créez un espace personnel sur lequel, une quinzaine de jours en moyenne après votre demande, votre attestation d'honorabilité sera disponible. La même démarche s'applique aux personnes majeures vivant à votre domicile.

Qu'est-ce qu'une attestation d'honorabilité?

C'est un document attestant que vous ne faites l'objet d'aucune condamnation définitive vous empêchant d'exercer ou d'intervenir auprès de jeunes enfants. Cette attestation d'honorabilité doit également mentionner l'absence de mise en examen inscrite au fichier judiciaire national automatisé des auteur-rices d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV). Il s'agit donc d'une vérification de vos antécédents judiciaires, soit les condamnations inscrites au bulletin n°2 et au FIJAISV.

Qui est concerné-e par cette demande?

À l'instar de tout-es les professionnel-les des champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant, toutes les assmats déposant une demande d'agrément ou de renouvellement tous les cinq ans auprès du conseil départemental doivent fournir une attestation d'honorabilité. La possession et l'authenticité de ce document sont vérifiées avant l'exercice de votre activité puis lors de cet exercice, à intervalles réguliers. Les

Faut-il faire la demande dès maintenant?

Tout dépend du département dans lequel vous vivez et exercez*. Depuis septembre 2023, les assmats d'Essonne, des Hauts-de-Seine, du Maine-et-Loire, du Nord, de Paris et de Vendée sont concernées. Au premier trimestre 2025, les assmats de 23 départements supplémentaires seront concernées, tandis qu'au second trimestre 2025, le dispositif sera déployé sur l'ensemble du territoire français. ■

*Informations et calendrier du déploiement par département: sap-cgt.social/

À la croisée des luttes

En amont de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes, des dizaines de milliers de personnes ont manifesté samedi 23 novembre dernier à l'appel du collectif féministe #NousToutes et de 400 organisations, dont la CGT. SAP Infos a défilé à Paris.



Comme chaque année depuis 2019, une déferlante de pancartes violettes a envahi les rues. De la gare du Nord à la place de la Bastille, quelque 80000 personnes ont défilé pour exiger des actes, des moyens et une politique ambitieuse contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans la vie comme au travail. Le procès des viols de Mazan a provoqué une

onde de choc et dans le cortège, on attend un sursaut à la mesure de ce drame. Le soutien à Gisèle Pélicot, la victime, s'affiche sur des pancartes « *Brisons la loi du silence, la honte doit changer de camp* », sur des portraits ou via un #jesuisgisele. Si l'ambiance de cette marche revêt souvent des formes festives, entre happenings, fanfares, batucadas et systèmes son, le fond est grave et déterminé. Des victimes de

viol, d'inceste ou de violences diverses dénoncent l'incurie de la police et de la justice, la non-prise ne compte de leurs plaintes.

Violleur, t'es foutu

Le collectif des familles de victimes de féminicides arbore des photos, des noms, des âges, des faits. La liste des victimes est immense : 1000 depuis le premier quinquennat d'Emmanuel Macron, déployée en fin de parcours sur les marches de l'Opéra Bastille en marge des prises de parole et de la lecture des noms d'une partie des victimes. « *État coupable* », « *Un-e enfant n'est jamais consentant-e* », « *La transphobie tue* », « *Plainte ou pas, je te crois* », « *Mères isolées précarisées* », « *Violleur t'es foutu, on est toutes dans la rue* ». Toutes les formes de violences faites aux femmes, aux enfants et aux minorités de genre sont dénoncées, qu'elles soient sexistes, sexuelles, physiques, psychologiques, racistes, sociales ou économiques. La violence patriarcale s'exerce partout.

Les VSS n'épargnent en effet aucune strate de la société et le lieu de travail n'est pas un sanctuaire. 9 % des viols ou des tentatives de viols ont lieu au travail, 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail, 70 % des victimes n'en ont jamais parlé à leur employeur et pour celles qui parlent, c'est souvent la double peine puisque 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une

mobilité forcée, voire un licenciement. Pour la CGT, « *De trop nombreux employeurs, qu'ils soient publics ou privés, ne respectent pas leurs obligations en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les VSS au travail alors même que la santé et la sécurité des travailleur-ses est une obligation de l'employeur* ».

Une réponse globale

Parce que des solutions existent, des associations féministes, des syndicats, des juristes, des défenseur-es des droits humains et des expert-es ont mis leurs expertises et leurs expériences de terrain en commun, créé La coalition féministe pour une loi-cadre intégrale contre les VSS* et élaboré près de 130 propositions (législatives, réglementaires, budgétaires...) pour qu'enfin, « *les pouvoirs publics apportent une réponse globale et cohérente à ce problème massif* ». Outre l'adoption de cette loi-cadre, la CGT réclame la mise en place de sanctions pour les contrevenants et un bilan rigoureux des mesures de 2018 (la loi Schiappa visant à améliorer la répression des VSS). Elle demande également de nouvelles dispositions à adopter, des droits pour protéger les victimes de violences conjugales (abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie, interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire des démarches et droit à la mobilité géographique et fonctionnelle) ainsi qu'un accès aux soins garanti avec le remboursement à 100 % des consultations en psychotraumatologie pour les victimes. Présente en tête de cortège, Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, demande ainsi des sanctions pour toutes les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention et des moyens pour les représentant-es du personnel, notamment dans les petites entreprises

sans syndicat comme c'est le cas dans l'emploi à domicile: « *Il faut que les syndicats puissent accompagner les victimes et il faut des droits pour que les femmes victimes n'aient plus à choisir entre leur vie et leur travail, des droits à congés payés sans perte de salaire, une interdiction de licenciement, des droits à mobilité...* ». Depuis quelques années, la CGT estime que les VSS au travail apparaissent sous une lumière crue: le problème est massif et grave et touche les femmes et les minorités de genre de toutes professions, du secteur privé comme public et toutes catégories socioprofessionnelles. Toutefois, la précarité constitue un facteur aggravant. C'est ce que disent les membres du collectif des mères isolées notamment qui, exerçant souvent dans

des secteurs féminisés, donc sous-payés et dévalorisés bien que socialement essentiels, ne peuvent lutter quand elles sont victimes. Elles subissent de plein fouet ce continuum de violences. Quelques salariées d'Onela défilent également ce jour-là, en grève depuis plus de onze mois pour leurs conditions de travail et de rémunération face à une direction qui ne leur oppose que mépris. Qu'il soit le fait du patronat, du gouvernement, de la police ou de la justice, c'est bien souvent le mépris qu'on oppose aux luttes féministes. C'est aussi ce qu'ont dénoncé, ce 23 novembre, les manifestant-es en colère, à Paris comme ailleurs. ■

« Les violences sexistes et sexuelle au travail sont un problème massif qui touche tous les secteurs et toutes les catégories professionnelles, dénonce la CGT. »

*Pour aller plus loin : site dédié à la loi-cadre intégrale : <https://www.loi-integrale.fr/>



**LA CGT, PREMIÈRE
ORGANISATION
SYNDICALE
CHEZ LES SALARIÉ·ES
DES TPE ET DE L'EMPLOI
À DOMICILE***

merci!



**& Rejoignez-nous,
défendez vos droits !**

Fédération
Commerce
Services

la cgt

sap.cgt.fr