

SANTÉ AU TRAVAIL

ENFIN UNE MÉDECINE PROFESSIONNELLE!



Élections

Pourquoi la CGT
progresses dans l'emploi
à domicile

Métier

La reconnaissance
passe par le salaire

8 mars

Si les femmes s'arrêtent,
tout s'arrête

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)



ircem
MUTUELLE | PRÉVOYANCE | RETRAITE

SOMMAIRE

À chaud!

4 Vos brèves d'actualité

Élections TPE

7 La CGT progresse dans l'emploi à domicile

Dossier

8 La santé au travail



Action

12 La question du salaire est cruciale dans nos métiers

En pratique

13 Nouveau service public de la petite enfance

Un œil sur...

14 Le 8 mars, sans nous, tout s'arrête



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Une feuille de route claire

Les résultats de l'élection sur la représentativité sont désormais connus et détaillés par branches professionnelles. Le CGT reste la première organisation au sein de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et elle progresse encore par rapport au dernier scrutin. Merci pour cette reconnaissance qui nous fait porter une grande responsabilité pour les quatre années à venir.

Avec la mise en œuvre de la santé au travail depuis le 1^{er} janvier dernier, même si le dispositif est encore balbutiant, avec la préparation de la journée du 8 mars pour les droits des femmes, avec notre combat contre la réforme des retraites que nous continuons à porter, la CGT marche toujours sur ses deux pieds avec pour objectif de vous accompagner, de faciliter votre quotidien professionnel et de mener les grands combats dignes de nos exigences de progrès social.

La situation politique, tant dans notre pays que partout dans le monde démontre bien que notre syndicalisme est aussi un puissant outil de résistance. Résistance contre les régressions, contre la destruction de nos droits fondamentaux, contre le droit des femmes et des minorités, hélas, le constat est que rien n'est jamais acquis!

Notre feuille de route est claire. Faire reconnaître nos métiers, mais aussi leur pénibilité. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, au travail comme dans la vie. Créer un fonds de garantie des salaires pour nous protéger des aléas de la vie ou des mauvaises pratiques de certains employeurs. Faire en sorte de nous faire entendre au sein de toutes les instances et auprès des pouvoirs publics. Garantir des droits conventionnels de haut niveau et des grilles de rémunération qui valorisent notre travail. Grâce à votre confiance renouvelée et amplifiée, nous sommes plus déterminés que jamais.

Rendez-vous le 8 mars dans les manifestations féministes pour faire entendre nos voix !

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

À CHAUD ! À CHA

Incollables sur les congés

C'est parce qu'elle s'est aperçue que beaucoup d'assmats faisaient des erreurs sur les congés payés que Nora Khaled, en charge des assmats à l'UD CGT du Puy-de-Dôme, a décidé d'organiser une journée d'information.

« *Le fait qu'elles ne comprennent pas comment ça marche exactement, notamment avec les années complètes ou incomplètes, engendre beaucoup de problèmes* », indique-t-elle.

Admettant que la réglementation est compliquée, Nora a dû se faire aider et se former avant de proposer à toutes les assmats syndiquées de son département de participer à cette journée, le 15 mars. •

Renseignements et inscriptions sur la page Facebook du syndicat CGT assmats 63



La CGT boycotte

La CGT a boycotté la commission mixte paritaire de négociations à laquelle participaient les différentes fédérations patronales ayant appelé, le 3 février à 16h30, à l'opération crèches mortes. Pour rappel, ces structures privées de micro-crèche entendaient ainsi contester un projet de décret visant à harmoniser leur taux d'encadrement avec celui des autres crèches. Selon la CGT qui refuse d'être dans cette optique de tordre le bras aux législations améliorant la situation des salarié-es, l'opération crèches mortes est une instrumentalisation des salarié-es et des parents. D'autant que ces fédérations sont largement soutenues par le Rassemblement national sur ce sujet. Pour la CGT, pas question donc de s'asseoir à la même table. •

62 ans ou rien

Encore une couche

Publié le 11 février, un décret lance la création d'un haut-commissariat à l'enfance, placé sous la responsabilité de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles. Il a pour objectif de donner une trajectoire aux politiques en la matière. Concrètement, on ne sait pas vraiment à quoi va servir cette nouvelle instance alors même qu'un comité de filière existe déjà et travaille sur des missions semblables. •

Conclave, conférence, consultation ou concertation ? Quelle que soit l'appellation retenue, les retraites font l'objet d'un regain d'intérêt depuis la mi-janvier. Entre la suppression de la réforme des retraites réclamée par les organisations syndicales, la volonté de ne pas y toucher et les velléités de la durcir davantage, le Premier ministre a choisi « *de remettre le sujet en chantier avec les partenaires sociaux* ». Au terme d'une mission flash de la Cour des comptes, les délégations auront trois mois pour repenser le texte sans dégrader l'équilibre financier. Voilà qui a mal commencé selon Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT : « *Ça n'est pas possible que nous négociions avec le fusil sur la tempe. Ça n'est pas possible que le Medef soit en position de force* ». En effet, le gouvernement souhaite à bas bruit se servir de cette pseudo-concertation pour légitimer la loi, tandis que la CGT réaffirme son exigence d'un retour aux 62 ans, d'un vote à l'Assemblée nationale ou d'un référendum. ■



AUD ! À CHAUD ! À CH



Les comptes de la petite enfance

Élisabeth Borne avait promis la création de 200 000 places d'accueil supplémentaires d'ici 2030. Mais la Cour des comptes estime que cet objectif est fragilisé par le « *départ massif à la retraite des assmats* » et par « *la pénurie de professionnel·les diplômé·es de la petite enfance* » dans les crèches. Selon la Cour des comptes toujours, « *La dépense publique paraît mal maîtrisée* » et privilégie l'accueil en crèche qui est le plus coûteux des modes de garde. Appelant à renforcer la qualité de l'accueil, à avoir un financement qui favorise son amélioration, l'institution estime également qu'un congé parental mieux rémunéré et plus long permettrait de réduire le besoin de places de quelque 70 000 berceaux, pour un coût net d'environ 360 millions par an. Une façon, selon elle, de répondre à la pénurie de personnels. ■

Du travail gratuit

Dernier soubresaut de la loi plein emploi de décembre 2023, la réforme du revenu de solidarité active (RSA). Depuis le 1^{er} janvier dernier, quinze heures d'activité hebdomadaire via un « *contrat d'engagement* » et l'inscription obligatoire à France Travail conditionnent le versement du RSA à ses 1,8 million d'allocataires. Si les bénéficiaires ne s'y pliaient pas, ils et elles se verraient appliquer une nouvelle sanction, dite « *suspension-remobilisation* », c'est-à-dire plus de versement de l'allocation. Le texte promet un accompagnement de chacun·e, mais aucun moyen supplémentaire ni aucun budget dédié n'ont été mis en œuvre. Pour la CGT de France Travail, « *Cela n'a aucun sens d'imposer quinze heures d'activité à des personnes qui sont en mode survie* ». Et de dénoncer une porte ouverte sur du « *travail forcé et gratuit* », à l'unisson avec les élu·es de gauche, les associations, les autres syndicats et la Défenseure des droits. ♦

Et ailleurs ?

LA NOUVELLE-CALÉDONIE EN PLEIN MARASME

C'est l'Institut de la statistique et des études économiques (Isee) de Nouvelle-Calédonie qui l'affirme. Depuis la crise et les émeutes qui, en mai dernier, ont frappé l'archipel suite au projet gouvernemental de dégel du corps électoral, 9 000 salarié·es ont perdu leur emploi. Dans une note conjoncturelle publiée en décembre dernier, concernant les 2^e et 3^e trimestres 2024, l'INSEE donne quelques précisions sur la situation économique en Nouvelle-Calédonie. Outre les pertes d'emplois, la création d'entreprises a atteint son niveau le plus bas, deux fois moins de créations que la moyenne des trente dernières années, tandis que le nombre d'employeurs et le nombre d'embauches dévissent. L'Isee note toutefois que les aides apportées par les pouvoirs publics ont sans doute limité la casse (FSE, chômage partiel, report d'échéances). Dans le détail, alors qu'il représentait un emploi privé sur deux avant la crise, le secteur des services est celui qui est le plus touché avec 4 400 salarié·es en moins entre mars et septembre. C'est la première fois depuis 2011 qu'il passe sous la barre des 31 000 salarié·es. •



UD ! À CHAUD !

Uber partout

Depuis le 1^{er} janvier, un décret a modifié le cahier des charges de l'agrément des entreprises de service à la personne, ouvrant la porte à l'ubérisation et l'entrée des plateformes numériques dans le secteur du médico-social. Celles-ci n'ont plus besoin de disposer de locaux dans les départements où elles exercent et s'appuient sur le digital pour la prise en charge de publics fragiles à domicile où des prestataires entreront grâce à des boîtes à clés, comme pour louer un Airbnb. Une déshumanisation supplémentaire. ■



Bon anniversaire

Le Cesu a eu 30 ans en décembre. Dès 1995, 161 000 particuliers employeurs y ont eu recours pour 15 000 emplois créés en équivalent temps plein. Évoluant au fil du temps, le Cesu est dématérialisé en 2003, devient le Cesu tiers payant en 2014 pour les bénéficiaires de l'APA et de la PCH et le Cesu + en 2019. Aujourd'hui, 1,96 million de particuliers employeurs emploient 810 000 salariées grâce au Cesu. ●



Tout sur la mère

La Drees et l'Observatoire national de la petite enfance ont mené l'enquête sur les modes de garde des enfants de moins de 6 ans en situation de handicap. Ceux-ci vivent deux fois plus fréquemment que les autres enfants avec un seul de leurs parents (26 % contre 13 %). Et dans 93 % des cas, c'est la mère qui s'en occupe. Laquelle est deux fois plus inactive ou au chômage que les autres femmes (60 % contre 30 %). Cette enquête montre donc le défaut d'inclusion de ces enfants en structure collective ou individuelle et précise que leur accueil en crèche une fois par semaine est assez répandu, mais qu'il l'est deux fois moins chez les assmats. Celles-ci ne sont pas formées à la prise en charge du handicap, ont peur de mal faire, redoutent la charge de travail supplémentaire et un accueil à temps partiel. Ces enfants ont en effet des besoins spécifiques et ils sont 31 % de moins de 3 ans à être pris en charge dans une structure spécialisée au moins une fois par semaine. L'accueil de ces enfants est loin d'être satisfaisant. ♦

Se tuer à la tâche

Le nombre de morts au travail a augmenté en 2023 par rapport à 2022.

- **759** travailleur·euses ont perdu la vie suite à un accident du travail.
- **21** décès de plus qu'en 2022, soit une augmentation de 2,8 % par an.
- **57 %** des décès (432 cas) sont liés à des malaises, reflétant, selon la CGT, une intensification des rythmes de travail et du stress.
- **193** décès sont dus à des accidents liés à des causes externes (contre 176 en 2022).
- **92** décès, soit 12 %, concernent le risque routier.
- **33** suicides sur le lieu de travail témoignent d'un désespoir lié aux conditions de travail

Les jeunes de moins de 25 ans sont particulièrement exposés avec 33 décès, dont 60 % surviennent dans leur première année de poste. La CGT rappelle que ces statistiques ne prennent pas en compte les accidents de trajet, les décès dus aux maladies professionnelles, les agent·es de la fonction publique et les auto-entrepreneur·euses mort·es en raison de leur travail. Le bilan pourrait ainsi être bien plus lourd. ■

Sources : Insee, CGT

La CGT progresse à domicile

Les résultats affinés des élections professionnelles dans les TPE et l'emploi à domicile sont sortis. La CGT est confortée dans sa première place dans le secteur, malgré une participation en baisse.

Comme toutes les autres organisations syndicales, la CGT est un peu déçue par le taux de participation qui a été faible. Pour l'expliquer, la CGT a identifié un certain nombre de causes telles que les modalités d'organisation du scrutin et l'absence de campagne faite par le gouvernement dont c'est pourtant la mission. Malgré cela, au regard des modalités d'organisation de ces élections dans les TPE et l'emploi à domicile, ce scrutin est peut-être celui qui reflète le mieux la représentativité syndicale dans le pays.

Et la CGT s'en sort plutôt bien puisque dans le secteur de l'emploi à domicile, elle progresse de 3 %. Avec une modification de taille, c'est que sur les six organisations représentatives il y a quatre ans, il n'en reste plus que cinq. La Csaam, le syndicat professionnel, a été évincée et la CFDT, avec 9,8 %, est passée très près de l'élimination. Donc globalement, bien que les observateur·rices attendent la CGT au tournant à chaque élection, elle reste la première organisation dans un secteur composé d'emplois très

atypiques et de statuts singuliers, où l'isolement et l'éclatement des salarié·es complique la donne. Le résultat est donc le fruit d'une très belle campagne confédérée et d'une activité pérenne, quotidienne et de proximité menée auprès des salarié·es du particulier employeur et de l'emploi à domicile par les équipes du syndicat CGT du Service à la personne. Le résultat est également à mettre au crédit de la mobilisation des professionnel·les du secteur qui ont réaffirmé leur confiance à la CGT. Un grand merci. ■

Résultats des élections TPE 2024

Branche des salarié·es du particulier employeur

Taux de participation : **6,45 %** (contre 5,44 % en 2021),

50 332 salarié·es ont pris part au scrutin,

48 491 suffrages ont été exprimés



28,16 %
10 995
suffrages exprimés



22,06 %

8 611
suffrages exprimés



22,02 %

8 597
suffrages exprimés



15,43 %

6 026
suffrages exprimés



12,33 %

4 813
suffrages exprimés

Rappel des résultats 2021



25,40 %
(17 759)



20,62 %
(14 417)



15,82 %
(11 060)



15,77 %
(11 024)



12,58 %
(8 794)



9,82 %
(6 864)

Enfin du nouveau

Assmat, auxiliaire de vie ou aide à domicile, votre service de médecine du travail dédié est ouvert. Vous pouvez accéder à la médecine du travail comme tout-e autre salarié-e, même si quelques retards sont à prévoir. Explications.

Le travail, ça devrait toujours être la santé. Depuis le 1^{er} janvier dernier, les 1,2 million de salarié-es de la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile ont accès à un service de prévention et de santé au travail dédié. Il aura fallu treize ans de travail aux partenaires sociaux pour adapter les règles de droit commun aux spécificités du secteur. Un chantier énorme et surtout très complexe qui a enfin abouti. C'est l'Association paritaire nationale interbranche (APNI) qui est à la manœuvre, en charge de l'organisation et de la mise en œuvre du dispositif. Elle a confié au Service de prévention et de santé au travail national SPSTN (*lire ci-contre*) le suivi de la prévention et de la santé au travail.

Mieux vivre au travail

La prévention et la santé des salarié-es de la branche sont cruciaux. Les particuliers employeurs ne sont pas toujours au fait des responsabilités qui leur incombent en la matière. Or le secteur est très pathogène et accidentogène. Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services et vice-président du Conseil national paritaire du dialogue social, constate d'ailleurs que jusqu'à présent « *très peu de ces salarié-es voyaient un médecin du travail* ». Dans certains syndicats départementaux, on ajoute qu'ils et elles ne vont d'ailleurs consulter un médecin que lorsque les douleurs sont trop vives et que travailler n'est plus possible. Un véritable suivi va normalement permettre de ne plus en arriver là. Selon l'accord du 4 mai 2022, chaque particulier employeur s'acquitte

désormais d'une cotisation mensuelle de 2,7 % du salaire brut (avec un plafond à 5 euros par mois) destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de la santé de son ou sa salarié-e et de la prévention des risques professionnels. Cette cotisation sert aussi à compenser la perte de rémunération des salarié-es ainsi que les frais engendrés par les visites médicales.

Retards à l'allumage

La désignation de l'opérateur en charge de la gestion de cette cotisation a opposé la Fepem aux organisations syndicales qui tenaient absolument à une gestion paritaire. Exit Iperia, opérateur de la branche pour la formation professionnelle, ou l'Ircem, l'institut de prévoyance un instant pressenti. C'est finalement l'APNI qui est désignée pour s'occuper du défraiement des salarié-es et constitue l'outil de contrôle paritaire le plus adapté. Cette désignation plus compliquée que prévue a fait prendre du retard dans la mise en œuvre effective du dispositif de santé au travail, l'APNI devant désormais embaucher et prévoir les outils informatiques nécessaires. Ce qui fait dire à Stéphane Fustec que « *cela risque de prendre encore quelques mois et l'APNI aura un volume colossal à rattraper* ». D'ici là, une question de légalité se pose parce que, selon le Code du travail, le défraiement correspond à du temps de travail effectif, donc rémunéré, ce qui n'est pas encore le cas. « *Si nous pouvons nous réjouir de l'ouverture du SPSTN, il faut être honnête et admettre que cela va tourner au ralenti jusqu'à la fin de l'année et que la montée en charge se fera probablement l'année prochaine* », estime encore Stéphane Fustec. En attendant, le SPSTN tente de répondre aux questions des particuliers employeurs et des salarié-es et de lancer des actions de sensibilisation. ●



ENTRETIEN

Ouvert le 2 janvier dernier, le service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) se déploie progressivement.

Éric Louche, son directeur général, en précise les missions et évoque les actions et outils en développement.



C'est parti!

Qu'est-ce que le SPSTN?

É. L. : C'est le service de prévention et de santé au travail dédié à la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, créé pour que les particuliers employeurs garantissent le suivi de la santé au travail de leurs salarié-es. Nous avons démarré le 2 janvier dernier et bien que nous soyons encore en phase de développement, nous recevons déjà entre 500 et 650 appels par jour. Environ deux tiers des appels émanent de particuliers employeurs, un tiers de salarié-es. Leurs questions portent essentiellement sur la transition vers notre service, sur l'organisation des visites médicales et les démarches à suivre en cas d'arrêt de travail.

Quelles sont les principales missions du SPSTN?

É. L. : Elles incluent la prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail des salarié-es. Nous devons nous documenter sur les risques spécifiques auxquels ils et elles sont exposé-es, notamment en raison de l'inviolabilité du domicile. Nous aurons également une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle afin d'aider les salarié-es

à se maintenir en emploi.

Notre premier enjeu est d'atteindre les particuliers employeurs et salarié-es. Nous allons nous appuyer sur Cesu et Pajemploi pour prendre contact avec eux. Le deuxième enjeu est de les sensibiliser.

Pour cela, nous allons régulièrement enrichir notre site internet* de contenus et prévoyons des campagnes de sensibilisation via plusieurs canaux, y compris les réseaux sociaux. Nous voulons toucher un maximum de personnes et leur fournir des informations pratiques sur la prévention des risques.

Comment vont fonctionner les consultations de santé au travail?

É. L. : Comme le SPSTN a une couverture nationale, qu'il assure la prévention et le suivi de la santé au travail pour l'ensemble des salarié-es de France métropolitaine et des cinq Départements et Régions d'Outre-Mer, nous commençons à nouer des partenariats avec les services de santé au travail déjà implantés dans les territoires. En parallèle, la téléconsultation est un moyen d'accéder facilement à des professionnel·les de santé sans avoir à se déplacer. Nous avons mis

en place des critères stricts pour garantir la qualité des échanges. Nous voulons que chaque interaction soit de haut niveau et nous nous engageons à former nos équipes pour répondre aux attentes des salarié-es.

Pourquoi avez-vous mené une étude sanitaire auprès des salarié-es de la branche?

É. L. : Cette étude vise à mieux comprendre les conditions de travail et les risques. Nous avons recueilli des données sur une base déclarative que nous allons partager avec nos administrateur·rices. Le but est de nous aider à mettre en place des actions de prévention adaptées. Notre objectif est en effet de développer un service efficace qui améliore les conditions de travail des salarié-es et accompagne les particuliers employeurs. Nous voulons être en mesure, à terme, de couvrir l'ensemble du territoire et d'assurer un suivi de qualité pour 1,2 million de salarié-es. C'est un défi ambitieux, mais nous sommes déterminé-es à y parvenir avec l'aide de nos équipes et des partenaires sociaux. ■

*www.spstn.org

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

C'est grave, docteur?

Les risques professionnels sont particulièrement élevés dans les métiers de l'aide à domicile. Mais les pathologies les plus fréquentes ne sont pas reconnues en maladies professionnelles par la Sécurité sociale. D'où l'importance d'un service de prévention et de santé au travail.

C'est l'Assurance maladie qui le dit. Les salarié-es du secteur de l'aide à domicile sont exposés-es à de nombreux risques professionnels occasionnant des accidents du travail liés principalement à la manutention manuelle (53 %) et aux chutes (35 %). Les principaux risques professionnels sont physiques (lombalgies, cervicalgies, affections articulaires...), mais aussi chimiques, psychosociaux ou liés au stress, à l'origine d'arrêts de travail très fréquents, d'accidents, de complications chroniques, voire d'invalidité. En cause, des conditions de travail difficiles et des particuliers employeurs qui n'ont pas forcément conscience des risques encourus par leurs salarié-es. Lesquel-les ne sont pas toujours sensibilisé-es et formé-es en conséquence. C'est donc là tout l'intérêt de ce nouveau service de prévention et de santé au travail.

Trop mal au dos

En réponse à une chercheuse en quête de témoignages d'aides à domicile sur les causes des arrêts maladies, l'une d'entre elles assène: « Pourquoi autant d'arrêts et de turn-over? Simple. Plus de trajets que d'heures d'intervention, dépassement de tâches, tu es seule dans ton travail, tu y laisses ta santé ». Le surmenage est souvent mis en avant. Une autre évoque l'épidémie de « lumbagos, tendinites et autres maux de dos » et des collègues « sans formation digne de ce nom ». Une autre encore raconte une formation de trois jours sur les gestes et postures durant laquelle « la moitié des personnes ont des problèmes de dos et voient régulièrement un



kiné ». Elle se souvient qu'« une collègue est incapable de réaliser les postures montrées car elle a trop mal au dos, même assise on voit qu'elle souffre. À l'infirmière formatrice qui lui demande si elle est en arrêt, elle répond que non, elle ne veut pas se faire à nouveau arrêter au risque de perdre son travail pour inaptitude ». On en est là.

Chez les assmats, ce n'est pas plus reluisant. Nathalie exerce ce métier depuis 1990, disposant d'un agrément pour accueillir trois enfants. Elle a bientôt 60 ans et ses épaules lâchent: « J'avais un enfant dans les bras et en le reposant, j'ai dû quasiment le lâcher et je me suis dit que ce n'était pas normal. J'ai fini par aller consulter un médecin, ce que je ne fais jamais, qui m'a envoyée faire une radio et une IRM. Résultat des examens: la coiffe de mon épaule avait lâché et il fallait que je me fasse opérer ». Au terme d'un arrêt de travail d'un an, Nathalie a voulu reprendre. Par nécessité financière, parce qu'elle dit adorer son métier et « parce que bon, il faut bien travailler ». Depuis quelques semaines, en plus d'un petit mi-temps, elle s'occupe d'une petite fille, « mais c'est difficile parce qu'elle veut rester dans mes bras même pour dormir et que maintenant, c'est mon autre épaule qui est douloureuse. Le médecin m'a donné des anti-inflammatoires pour me soulager en attendant une deuxième opération ».

Pas de reconnaissance

Et l'Assurance maladie dans tout ça? Elle refuse de reconnaître la pathologie de Nathalie en maladie professionnelle. Accompagnée de Nora Khaled, en charge des assmats à l'UD CGT du Puy-de-Dôme, elle a pourtant renseigné toutes les informations demandées, fourni les attestations médicales et constitué un dossier. Rejeté. Toutes les deux refusent d'en rester là et ont présenté une deuxième fois le dossier. Comme le dit Nathalie, « à part me battre et essayer d'obtenir gain de cause, je n'ai pas d'option,

je n'ai pas de reconversion possible à mon âge et pourtant, je dois travailler jusqu'à l'âge de la retraite ». Pour elle, ce sera dans trois ans, mais avant d'être arrêtée, sa pension était estimée à 700 euros. Puisque sa situation n'est pas reconnue en maladie professionnelle et qu'elle ne travaille pas ou peu, elle redoute que ce montant soit revu à la baisse: « Déjà que je ne savais pas comment j'allais m'en sortir avec 700 euros de pension, je crains le pire ».

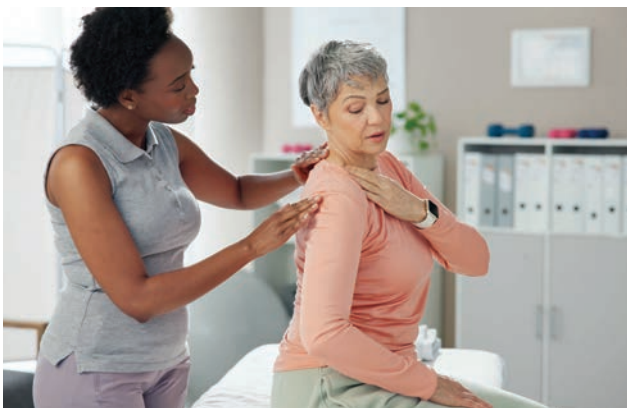
Pas de suivi de santé

Nora Khaled est indignée de ce défaut de reconnaissance. Elle a aidé Nathalie à récapituler ses tâches quotidiennes toutes ces années. Porter, déposer les enfants, les monter jusque chez elle, les installer dans les sièges autos ou dans les poussettes, les en désinstaller...

« Ces tâches répétées année après année provoquent des pathologies très connues des assmats, mais pas reconnues par la Sécurité sociale. Je n'en connais pas une seule qui n'ait pas de douleurs. Nathalie, comme les autres et bien qu'elles y aient droit, n'avait jamais consulté un médecin du travail. Je leur ai dit pourtant que les parents employeurs étaient

« Des collègues souffrent mais refusent de se faire arrêter pour ne pas perdre leur travail. »

tenus de leur trouver un rendez-vous dans un centre de santé au travail ». Elle raconte que toutes vont chez le kiné ou chez l'ostéopathe quand elles sont de repos, mais qu'en conséquence, il n'y a pas de suivi global de leur santé au travail et que leurs dossiers sont vides. Nora Khaled espère que « les choses vont changer maintenant qu'un service de médecine du travail dédié est mis en place. Il faudra peut-être un an avant que ça ne soit vraiment effectif, mais ça va les aider je pense ». ■



3 questions à...



Karine Durand,
directrice médicale
du SPSTN

En quoi consiste votre travail au SPSTN?

Je suis responsable hiérarchique d'un ensemble de confrères (médecins du travail, infirmier-es en santé au travail) et d'un ensemble de ressources pluridisciplinaires. Le pôle médical doit veiller à ce que le suivi de santé au travail des salarié-es se passe le mieux possible, être dans l'écoute, l'accompagnement, le conseil, l'information, la sensibilisation des risques professionnels au plus près des salarié-es et des particuliers employeurs à travers les différents métiers exercés.

Comment abordez-vous la sinistralité du secteur?

Nous avons des chiffres de l'Assurance maladie dans l'aide à domicile avec, en effet, une sinistralité importante, mais nous avons peu de données pour

les salarié-es du particulier employeur. Nous savons que ces salarié-es déclarent peu les accidents du travail et les maladies professionnelles. Je souhaite que nous parvenions à les sensibiliser sur le fait de les déclarer. Je pense que les affections péri-articulaires seront celles que nous retrouverons le plus. Je serai plus précise début 2026, lorsque nous analyserons les données après un an d'activité.

Quelle place accordez-vous à la prévention?

C'est l'essence même du SPSTN. Nous souhaitons la mise en place d'actions de prévention individuelles et plus larges. Il faudra proposer des actions de prévention réalistes et adaptées au domicile, différent du travail en entreprise, tout en tenant compte du profil singulier des particuliers employeurs, seuls pour répondre à leurs obligations. Notre cellule de prévention et de désinsertion professionnelle a pour but d'accompagner les salarié-es et les maintenir en emploi. En matière de prévention, plus on anticipe et plus elle porte ses fruits.

Le salaire, question cruciale



Martine Long est maîtresse de conférences en droit public à l'université d'Angers. Elle a notamment publié

un ouvrage sur le service public de la petite enfance (2023) et dirigé l'ouvrage collectif *Le jeune enfant, sujet de politique publique* (2024). SAP Infos a recueilli son point de vue.

Quels sont les grands enjeux auxquels ce secteur est confronté ?

Le premier enjeu concerne l'attractivité des métiers et la pénurie de professionnel·les. Ensuite, le secteur est à la croisée des questions de l'emploi féminin, de la qualité d'accueil et de l'égalité des chances pour les jeunes enfants. Est-ce que c'est un service aux parents ou un service pour l'enfant ? Dans quelles conditions ça devient vraiment

un service pour l'enfant, à partir de quel âge, selon quelles modalités d'encadrement et avec quels moyens ? Le jeune enfant est bel et bien un sujet de politique publique.

Quelles ont été les conséquences de l'ouverture à la concurrence ?

On l'a ouvert sans moyens de régulation et sans donner aux élu·es, notamment en territoire, l'outillage pour organiser l'offre de façon correcte. Le privé lucratif s'y est donc engouffré, bénéficiant d'un crédit d'impôt plutôt favorable, de financements publics et d'assouplissements statutaires pour les microcrèches. Effectivement, on a vu se développer une offre qui, en termes de contrôle et de régulation, pose question. Contrôler sans moyens de contrôle ne peut rien produire de très positif. Il y avait besoin de créer des places, mais on a privilégié la quantité.

Le service public de la petite enfance constitue-t-il, selon vous, une réponse politique à la hauteur ?

Malgré son nom, le terme « *service public* » ne figure pas dans le texte de loi du SPPE qui parle d'« *autorité organisatrice* » pour les communes. De même qu'il n'existe pas de droit opposable au mode d'accueil. Si on avait vraiment voulu mailler le territoire de service public, il aurait fallu donner une compétence obligatoire aux communes dans un contexte financier moins contraint. Très frileuses, les communes se tournent donc vers des délégations de services publics ou laissent le privé s'implanter. Selon moi, le service public de la petite enfance est un outil de communication qui a tout de même sensibilisé et mobilisé les territoires sur cette question, mais qui manque de lisibilité sur l'ensemble des stratégies et des outils.

Que faudrait-il mettre en place pour rendre ces métiers plus attractifs ?

La question du salaire est cruciale, tout comme celle des conditions de travail des professionnel·les aujourd'hui en tension. À mon sens, la formation est également un levier. Il existe une complexité dans le fait que les régions aient une compétence sur la formation professionnelle continue et sur le financement, tandis que les communes ont une compétence sur la petite enfance lorsqu'elles veulent créer des structures. Je pense qu'il faut mener des réflexions sur les dynamiques territoriales et obtenir davantage de transparence sur les stratégies développées par le comité de filière et les comités départementaux de services aux familles. ♦

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





Concrètement, que doivent mettre en place les communes?

En tant qu'autorités organisatrices, les communes ou intercommunalités pilotent la politique locale d'accueil du jeune enfant et impulsent sa mise en œuvre avec la CAF. Elles doivent gérer des établissements (crèches, multi-accueils, RPE) et en cofinancer certains (crèches associatives, publiques, réservations de berceaux, RPE associatifs, Mam). De nombreux parents ne parvenant pas à trouver un mode d'accueil financièrement accessible et adapté à leurs besoins, les collectivités doivent ainsi remédier aux inégalités territoriales et sociales par le biais d'aides financières.

Les communes en première ligne

Le service public de la petite enfance (SPPE) est entré en vigueur le 1^{er} janvier dernier. Des compétences supplémentaires pour les communes en matière de modes d'accueil, mais avec quels moyens?

Qu'est-ce que le SPPE?

Selon l'article 17 de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein-emploi, les communes sont devenues les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant depuis le 1^{er} janvier dernier. Elles ont désormais quatre missions majeures: recenser les besoins des enfants de moins de trois ans et de leurs familles en matière d'accueil, informer et accompagner les familles concernées et les futurs parents, planifier le développement des modes d'accueil et soutenir la qualité des modes d'accueil.

Qu'est-ce que ces nouvelles compétences entraînent?

Les communes de plus de 3 500 habitant-es doivent planifier les modes d'accueil et celles de plus de 10 000 habitant-es doivent élaborer un schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil. Ces dernières doivent également mettre en place un relais petite enfance (RPE) à compter du 1^{er} janvier 2026, pour informer et accompagner les familles dans leurs démarches tout en identifiant les familles dans le besoin.

Le SSPE va-t-il endiguer la pénurie de personnels?

Le texte indique que les communes doivent accentuer le volet « *qualité d'accueil* » et pour ce faire, recruter des professionnel·les formé·es en nombre suffisant. Elles sont donc censées définir un horizon plus qualitatif en termes d'attractivité, de taux d'encadrement et de taille des groupes. La question de la revalorisation des salaires de professionnel·les de la petite enfance ne figure pas dans la loi sur le SPPE.

Qui paiera quoi?

Le gouvernement avait évoqué 6 milliards d'euros de financement de la Cnaf. Compte tenu des budgets déjà très contraints des collectivités et de la réduction des budgets de l'État pour faire face aux déficits publics, on ne voit pas bien comment les communes vont mettre en œuvre leurs compétences nouvelles. En effet, dans le projet de loi de finances qui a été imposé par 49,3 début février, une enveloppe de 86 millions d'euros est allouée au SPPE, soit une compensation estimée à 26 000 euros par commune. ■

Sans nous, tout s'arrête

Montée des idées d'extrême droite, remise en cause des droits des femmes, des minorités de genre et des migrant-es, absence de volonté politique en matière d'égalité femmes-hommes... La CGT appelle à une grève féministe le 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Histoire de rappeler que sans elles, l'économie est à l'arrêt.



C'est un 8 mars pour l'égalité réelle au travail et dans la vie. Contre les inégalités de carrière, de revenus et de pensions, l'impact supplémentaire de la maternité sur le déroulement de carrière, les tâches domestiques et familiales qui incombent aux femmes, les VSS qui perdurent... La CGT appelle une journée de grève féministe afin de montrer, de rendre visible ce que serait un jour sans femmes au travail.

Grève féministe

Un travailleur sur deux est une femme et jusqu'à neuf sur dix dans les métiers à prédominance féminine (soin et lien aux autres) : si elles s'arrêtent, tout s'arrête. Les crèches, les écoles, les hôpitaux, les Ehpad, les commerces et services, les secrétariats des entreprises et administrations. L'économie est à l'arrêt. Lors de la journée de

« Le taux de pauvreté parmi les femmes actives est de 30 % et de 70 % pour les privées d'emploi. »

C'était un cache-misère. Un symbole assez pauvre. La journée nationale contre le sexisme du 25 janvier initiée par le président de la République n'a pas convaincu. Et pour cause. Comme l'a relevé la CGT, la lutte contre le sexisme ne se limite pas à une journée par an, mais s'inscrit dans une action quotidienne et collective. Égalité professionnelle,

violences sexistes et sexuelles (VSS), discours sexistes, réactionnaires et masculinistes, remise en cause des droits, dont les droits reproductifs alors même qu'on fête l'anniversaire de la loi Veil... sont autant de défis « qui appellent une réponse forte et mieux structurée ». Ce que la mobilisation du 8 mars va mettre en lumière une nouvelle fois avec une détermination particulière.

préparation du 8 mars qui s'est tenue au siège de la CGT courant février, l'enjeu de l'égalité salariale et professionnelle est venu très fort. La CGT pousse à la transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale. À la revendication des salaires et de l'égalité salariale, s'ajoute la revalorisation des métiers à prédominance féminine, socialement essentiels. Les femmes représentent deux

tiers des salarié-es payé-es au SMIC et elles occupent 80 % des temps partiels. Elle sont payées 25 % de moins que les hommes. Le taux de pauvreté parmi les femmes actives est de 30 % et de 70 % parmi les privé-es d'emploi. À la retraite, l'écart se creuse et les pensions des femmes sont de 40 % inférieures à celles des hommes. Heureusement, les femmes et les militantes syndicales savent s'organiser et se mobiliser et certaines luttes ont débouché sur des accords gagnants. Ce qui montre bien l'intérêt de se rassembler largement pour lutter de façon unitaire.

Attaques ciblées

Ce 8 mars est aussi un moment de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales qui se banalisent et sont portées au pouvoir. À l'image d'un Trump qui, de l'autre côté de l'Atlantique, s'en est pris dès les premiers jours de son mandat aux femmes, aux minorités de genre et aux migrant-es. En France, le racisme, la misogynie, les LGBTQIA+phobies et le validisme sont décomplexés et au nom de la liberté d'expression, se diffusent dans les

médias et dans l'espace public. Ce que confirme Myriam Lebkiti, secrétaire confédérale CGT et référente du collectif femmes mixité : « *Ce 8 mars se déroule dans un contexte très préoccupant où les reculs féministes sont visibles dans le monde entier. On est en proie à une trumpisation du monde, à son extrême-droitisation, qui représente un danger pour les femmes, les droits des travailleur-euses et la société tout entière.* »

Solidarité

La bataille contre les idées d'extrême droite ont toujours irrigué la CGT et ses combats féministes, elle est donc bien placée pour en identifier les signaux. D'autant que la France n'est pas épargnée, selon Myriam Lebkiti. « *On a quand même un président de la République soutenant officiellement un Depardieu qui sexualise une enfant ou un Darmanin coupable d'avoir échangé des faveurs sexuelles contre un logement et un Premier ministre ayant couvert une affaire de pédocriminalité dans le collège privé catholique de ses enfants. Telle est l'ambiance, les dangers contre les*

femmes et les enfants sont constants ». Ce 8 mars est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier qui subissent les guerres, les viols, la faim, l'exode, « *toutes celles qui se défendent farouchement pour recouvrer ou obtenir leur liberté et leurs droits, qui sont confrontées aux conflits armés, aux régimes fascistes, réactionnaires, théocratiques et colonialistes ou qui subissent les conséquences dramatiques du changement climatique, aggravé par les politiques productivistes et capitalistes* », comme le dénonce l'appel unitaire pour la grève féministe, signé par une centaine d'organisations et de syndicats dont la CGT.

Pour tous ces enjeux, nationaux ou internationaux, les actions doivent être multiples et ne pas s'arrêter au seul 8 mars, car la bataille pour l'égalité au travail, au foyer et dans la société, c'est tous les jours. C'est tout le sens du travail de la CGT et des autres organisations syndicales et féministes qui, convergentes, veulent inverser le rapport de force. ■

« Les reculs féministes sont visibles dans le monde entier. On est en proie à une trumpisation. »



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

merci!

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



* Source : procès verbal des résultats des élections TPE 2024