

sapInfos

Magazine des salarié·es du Service à la personne

N° 48 • Mai 2025



LE SMIC ?
**ÇA
PROTÈGE
TOUT LE
MONDE**

Dans la boîte

Ça tousse à la Fepem

En pratique

Un coup de pouce pour
les aidant-es

Santé

Le mal de dos n'est pas
inéluçtable

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

Vos métiers

7 CGT versus Fepem

Dossier

8 Tout savoir sur le Smic



Action

12 Un 1^{er} mai capital

En pratique

13 Coup de pouce aux aidant-es

Un œil sur...

14 La santé, ça se travaille

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 Boreal - 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

Un joli mois de mai

C'est ce que nous vous souhaitons avec le retour des beaux jours. Après la mesure de la représentativité syndicale qui a placé la CGT très largement en tête, c'est au tour des organisations patronales de passer à l'évaluation de leur représentativité. Et coup de tonnerre au sein du secteur des particuliers employeurs, la FEPPEM n'est désormais plus seule et devra partager sa place historique avec le nouveau syndicat des particuliers employeurs. Pour la CGT, peu importe qui sont les interlocuteurs-trices, nous jugerons sur les résultats.

Des modifications importantes vont intervenir dès la rentrée de septembre avec la réforme du CMG. Quels changements pour les professionnelles de la petite enfance ? La CGT a d'ores et déjà obtenu la création d'un groupe de travail pour anticiper les effets de la réforme et adapter les dispositions de la convention collective à ce nouveau modèle de financement.

Autre sujet de négociation, la révision des grilles conventionnelles de classifications. Là encore, la CGT est à la manœuvre pour améliorer la reconnaissance des compétences, de la formation et de l'expérience des salarié-es de l'emploi à domicile.

Dans un espace politique où tout semble figé, le syndicalisme que nous portons continue d'avancer et notre feuille de route se met en place peu à peu. Un peu d'optimisme, c'est ce que nous vous faisons partager avec le beau muguet de mai.

À CHAUD ! À CHA

Assmats, le retour

Le 3 mars, un décret a été publié afin de préciser les modalités de délivrance d'un nouvel agrément après un retrait. Une assmat ou un-e assistant-e familial-e doit désormais respecter un délai de 6 mois (2 ans si les faits ont donné lieu à des poursuites pénales) à compter de la notification de la décision du retrait. Pour Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, « cette version du décret est bien meilleure que la version précédente qui avait été présentée et qui aboutissait à une double peine en cas de suspension par erreur. Nos remarques ont été prises en compte ». •



Pas le compte

Un avenant sur les salaires des concierges et gardien-nés d'immeuble, toutes catégories, a été signé. Mais pas par la CGT. L'augmentation prévue n'est en effet pas du tout acceptable et la CGT continue de revendiquer un salaire minimum de 2 000 euros. Sa proposition est d'avoir une part fixe de 898 euros avec une valeur de point d'indice à 1,90 pour la catégorie A et à 2,03 pour la catégorie B. Le coefficient le plus bas en catégorie A serait donc de 2 000 euros, ce qui permettrait le calcul du salaire de référence, c'est-à-dire un salaire à temps complet pour les salarié-es de catégorie A correspondant à 35 heures par semaine (151,75 heures par mois) et à un poste de travail ayant obtenu 10 000 UV dans le tableau de décompte des tâches pour les salarié-es de catégorie B. •

Qui utilise les SAP?

Selon l'Insee, quinze ans après la loi Borloo, l'explosion des services à la personne cache de profondes disparités notamment selon l'âge et le niveau de revenu. Les ménages de moins de 35 ans sont 4 % à avoir recours à ces services quand les 65-79 ans sont 16 % et même 40 % pour les plus de 80 ans. Chez les plus de 65 ans, les 10 % les plus riches sont 45 % à les utiliser, tandis que chez les 10 % les plus pauvres, ils ne sont que 5 %. •

Histoire de gros sous

Coup dur pour la Fepem. Un rapport de la Cour des comptes l'épingle pour sa gestion des fonds versés pour la formation professionnelle des assmats et employé-es à domicile: pas de mise en concurrence et conflits d'intérêts entre la Fepem, Iperia qui détient le quasi-monopole de la formation professionnelle via l'entité Domicile & Compétences et l'APNI (association paritaire dédiée). Les fonds en question, ce sont quand même plusieurs dizaines de millions d'euros (89 millions en 2023, plus de 100 en 2024). Rappelons que la présidente historique de la Fepem, Marie Béatrice Levaux, proche d'Iperia, est accusée d'abus de confiance et de corruption passive. Elle a été évincée et un nouveau bureau exécutif s'est mis en place. Non sans heurts sociaux (lire page 7). Si la Cour des comptes appelle « à prendre sans délai les mesures pour mettre fin » au conflit d'intérêts et revenir à une bonne gestion, c'est tout un secteur et la formation de ses professionnel-les qui s'en trouvent affectés. ■



AUD ! À CHAUD ! À CH



Ma petite entreprise...

L'auto-entrepreneuriat féminin a explosé en 2025. Selon l'Insee, 43 % des entreprises individuelles sont créées par des femmes. Loin d'être un choix émancipateur, cet engouement pour un statut juridique simplifié est surtout contraint. En effet, lorsqu'on regarde les secteurs où les femmes créent des micro-entreprises, le poids des injonctions sociales saute aux yeux. Qualifié de « *bastion féminin incontestable* », le secteur du bien-être a le vent en poupe, suivi immédiatement par les services à la personne (garde d'enfants, aide aux personnes en perte d'autonomie, soutien scolaire). Explication de l'Insee: « *Ces activités sont historiquement féminisées, mais aussi, elles sont encouragées par des dispositifs d'aides publiques qui facilitent la demande* ». L'accès au financement est plus difficile, la charge mentale importante, la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle ne s'améliore pas. Et tout ça pour un revenu des femmes auto-entrepreneures 18,9 % inférieur à ceux des hommes... ■

Le bout du tunnel

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2025 introduit deux nouvelles garanties pour les assmats qui font face à des impayés de salaire. Leur entrée en vigueur est prévue au 1^{er} janvier 2026. Première mesure: les parents inscrits sur Pajemploi+ ne pourront plus se désinscrire sans que leur assmat n'en soit informée, ce qui devrait permettre de mettre fin aux abus de parents qui déclarent le salaire de leur assmat, mais ne la rémunèrent plus, continuant ainsi à percevoir des aides. Deuxième mesure: la suspension du CMG aux parents qui ne paieraient pas leur assmat. La CGT se voit ainsi confortée dans l'action qu'elle mène depuis plusieurs années pour défendre les assmats victimes d'impayés. ♦

Et ailleurs?

DOMESTIQUES SANS TOIT AUX USA

En janvier dernier, des incendies ravageaient les beaux quartiers de Los Angeles. Derrière toutes ces résidences détruites et ces riches propriétaires qui ont fui, ce sont aussi un nombre indéfini de travailleur-ses domestiques qui ont tout perdu, en majorité des femmes immigrées du Mexique, du Guatemala ou du Salvador et souvent sans papier. Employé-es de maison, cuisinières, baby-sitters, jardiniers... se sont retrouvé-es sans emploi du jour au lendemain. Le gouvernement ne leur a rien proposé, seules quelques ONG ont tenté de les soutenir et c'est la débrouille qui prime dans un contexte d'effondrement de l'économie locale. Cinq ONG ont lancé des cagnottes pour leur venir en aide et obtenu plus de 100000 dollars. Il s'agit aussi de montrer que « *les incendies n'affectent pas seulement les riches propriétaires* », que « *les travailleur-ses et domestiques sont essentiel-les à ce pays* ». Difficulté supplémentaire, la politique d'expulsion des immigré-es menée par l'administration Trump les contraint à se cacher et éviter les descentes. ●



CHAUD ! À CHAUD !

Tous Uber

Le quotidien *Le Monde* nous apprend que les plateformes numériques qui mettent directement en lien un client et un prestataire individuel en auto-entreprise se développent lentement et hors de tout cadre réglementaire spécifique. Le nombre d'heures travaillées dans les services à la personne par des auto-entrepreneur-ses a augmenté de 20,5 % entre 2019 et 2021. Un marché juteux dont les plateformes s'emparent toujours davantage. ■

Le plastique remet le couvert

À peine interdite, déjà réautorisée? La vaisselle en plastique (couverts et assiettes) risque de faire son grand retour dans les crèches et les écoles. Le gouvernement a en effet déposé un projet de décret en ce sens. Resterait interdits les éléments en plastique servant à la cuisson, la préparation, la mise en température, la présentation ou le service. Ce qui est le cas des assiettes! On sait les risques chimiques du plastique pour la santé, surtout dès le plus jeune âge, ainsi que pour l'environnement, mais le gouvernement préfère ne pas avoir à livrer bataille contre les lobbies du plastique. ●



Handicap, pas cap

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap a 20 ans. Certes, elle a marqué un tournant avec l'instauration de la prestation de compensation du handicap (PCH), de l'obligation d'accessibilité, de l'école pour tous et de l'insertion professionnelle. Pourtant, le compte n'y est pas. Même le Sénat dresse un bilan « en demi-teinte » : la moitié des établissements publics ne sont pas accessibles, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur à la moyenne nationale et les départements manquent de moyens pour l'accompagnement. Les associations sont encore plus sévères, estimant qu'aucun des objectifs n'a été atteint et que « le bilan est mortifiant ». 97 % des 4,6 millions de personnes de plus de 15 ans en situation de handicap vivent à domicile. Seules 557 000 reçoivent une prestation pour l'accompagnement à domicile, dont 62 % au titre de la PCH. ◆

Auto-micro-solo

1,1 million d'entreprises ont été créées en France en 2024 (+ 6 %), mais ce chiffre est essentiellement « porté par un fort accroissement des entreprises sous-régime micro-entrepreneur » (716 200 créations, soit + 7 %), tandis que les activités spécialisées, scientifiques et techniques diminuent de 6,3 % et les activités immobilières de 4,9 %. Les créateur-trices d'entreprises sont en moyenne âgées de 35 ans. Les zones urbaines concentrent l'essentiel des créations d'entreprises (76 %), avec quelques disparités selon les secteurs d'activités (l'industrie manufacturière s'implante surtout en zone rurale). Ce sont majoritairement des femmes qui créent leur micro-entreprise (lire page 5), 74 % des services aux ménages, 72 % de la santé humaine et l'action sociale, 64 % de l'industrie manufacturière ainsi que dans les secteurs de la fabrication de bijouterie fantaisie ou dans la pâtisserie. Le salaire moyen des auto-entrepreneur-ses était de 590 euros par mois en 2023. ■

Source: Insee

La fédération des particuliers employeurs de France

Après quinze ans d'un dialogue social loyal, la crise que traverse la Fepem a débouché sur l'éviction de tout son bureau exécutif et plus d'une dizaine de salarié·es. En mars, un rassemblement de soutien s'est tenu devant les locaux de l'organisation.

C'est inédit. D'ordinaire, la CGT est dans les locaux pour négocier, ce jour-là elle est devant pour protester. Le 20 mars dernier en effet, devant le siège parisien de la Fepem, plusieurs dizaines de militant·es de la CGT sont venu·es soutenir Mona Al Chalabi, assistante du directeur général exécutif et déléguée CGT, convoquée au même moment à un entretien préalable au licenciement. Le nouveau directeur ne voulant pas travailler avec elle, il l'accuse d'exécution déloyale de son contrat de travail. En sortant de son entretien, entourée de

ses soutiens, elle évoque les reproches fallacieux qui lui sont faits. Sigried Debruyne, ancienne présidente statutaire de la Fepem, licenciée en juillet 2024, est venue soutenir son ex-collègue. Elle évoque les purges à l'œuvre, une situation « intenable » pour les salarié·es et une « profonde injustice avec constitution d'éléments à charge pour pouvoir s'en débarrasser ».

Une nouvelle gouvernance aux sales méthodes. Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services, confirme et rappelle à la

Fepem qu'une organisation professionnelle « doit être vertueuse, transparente et bien traitante, et non pas licencier les salarié·es, les syndicalistes et les lanceur·ses d'alerte sur fond de conflit d'intérêts avéré en matière de gestion de la formation professionnelle ». Il déplore que la Fepem avec laquelle on pouvait discuter se soit muée en organisation employant les pires procédés. Sauf que Mona Al Chalabi est animée d'un esprit de résistance et qu'elle n'entend pas lâcher l'affaire parce que « si la CGT n'est plus là, il n'y a plus de contre-pouvoir ». ■

La Fepem (Fédération des particuliers employeurs de France)

Fepem

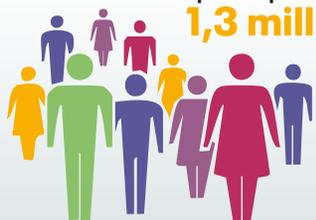
Particuliers. Employeurs.
Citoyens.

Elle a été créée en juin **1948**.
Le nom de Fepem date de **1963**
Elle compte **100 à 199** salarié·es en 2022

3,3 millions

de particuliers employeurs
qui emploient plus de

1,3 million de salarié·es



13 délégations
territoriales

administrées en métropole
et Outre-Mer



118

délégué·es
territoriaux·ales



Un salaire beaucoup trop minimum

Censé protéger les salarié-es de la pauvreté, le SMIC ne permet pourtant pas de vivre décemment, même à son niveau mensuel. Il est urgent de le revaloriser et d'ouvrir le chantier des exonérations, de la limitation des temps partiels et de la reconnaissance des métiers.

Le SMIC? Tout le monde connaît. Selon la Dares, au 1^{er} novembre 2024, 2,7 millions de salarié-es étaient payé-es au SMIC, soit 14,6 % des salarié-es. Les phénomènes d'indexation du SMIC lui permettent soit de se maintenir, soit de ne pas décrocher par rapport au reste des salaires. Cette rémunération légale minimum joue aussi un rôle important pour éviter une pression à la baisse sur les salaires. Mais c'est pourtant loin d'être aussi simple. En 2022 et 2023, une très forte inflation a impacté les Français-es. Avoir un travail ne suffit plus, être rémunéré au SMIC non plus et le nombre de travailleur-ses pauvres augmente inexorablement. La question des bas salaires ne se règle pas d'un coup de baguette de SMIC.

Dérogations et fraudes

L'Observatoire des inégalités estime qu'en 2022, plus d'1 million de personnes vivent sous le seuil de pauvreté alors qu'elles ont un emploi. De son côté l'association Oxfam porte ce nombre à 2 millions. Quel que soit le mode de calcul, le phénomène est bien réel. Aujourd'hui, 17 % des bénéficiaires de l'aide alimentaire sont des travailleur-ses pauvres. Dans un article publié sur le site *The conversation*, François-Xavier Devetter et Julie Valentin, respectivement

professeur et maîtresse de conférences en sciences économiques, dénoncent les dérogations permettant d'offrir un salaire horaire inférieur au Smic. Les premier-es concerné-es sont les apprenti-es, les « indépendant-es » et les assmats. Ces dernières perçoivent un tiers de SMIC par enfant, « *c'est le cumul d'au moins trois enfants qui leur permet d'accéder à un salaire horaire supérieur au SMIC* ». En marge de ces situations spécifiques, l'article dénonce également les situations frauduleuses qui contournent le salaire minimum dans certains secteurs d'activité: assmats, aides à domicile, salarié-es des entreprises de services à la personne, du commerce, des hôtels-café-restaurants et du nettoyage. Les femmes et les métiers féminisés sont une de fois de plus particulièrement touchés.

Un vaste chantier

Le SMIC ne protège donc pas contre la pauvreté. Ce que chacun-e reçoit à la fin du mois dépend en effet du salaire horaire et du nombre d'heures travaillées. À temps partiel, on gagne moins, même si on est payé-e au SMIC horaire. C'est encore plus vrai dans certains métiers où les horaires sont fragmentés, où les temps de pause, de préparation, de déplacement ne sont pas comptés comme du temps de travail. Surtout quand l'amplitude des horaires est importante, ne permettant pas de travailler davantage pour espérer gagner plus. C'est ainsi que 16 % des salarié-es ont un salaire inférieur au SMIC mensuel selon l'Insee (2019). Être rémunéré à un taux horaire proche du SMIC rime souvent avec absence de progression salariale et de perspectives d'évolution. L'exonération de cotisations sociales sur les bas salaires y contribue largement. Pour revenir à un SMIC protecteur, au-delà de sa revalorisation, bien des défis sont à relever. La liste est longue entre la mise en conformité des branches qui ont des grilles en dessous du salaire minimum, le conditionnement des aides et des exonérations, la reconnaissance des métiers sous-valorisés ou l'encadrement des temps partiels. •



ENTRETIEN

Il n'y a jamais eu autant de travailleur·ses payé·es au salaire minimum dont le quotidien tient plutôt de la survie. Thomas Vacheron, secrétaire confédéral de la CGT, explique pourquoi le niveau du SMIC français ne permet pas de vivre correctement de son travail.



Le SMIC à l'index

Quel est le rôle du SMIC et comment fonctionne-t-il?

T. V.: Le SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance, a deux objectifs principaux: maintenir le niveau de vie des travailleur·ses face à l'inflation et garantir que celui-ci progresse en même temps que le développement économique du pays. Ce salaire minimum est garanti par la loi, aucun employeur ne peut donc payer un·e salarié·e en dessous, sous peine de sanctions. Le SMIC évolue à trois occasions: automatiquement au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation et du salaire horaire moyen des ouvrier·es et employé·s, en cours d'année si l'inflation dépasse 2 % et exceptionnellement par « coup de pouce » gouvernemental, ce qui est devenu très rare depuis 2012.

Le SMIC permet-il de vivre de son travail?

T. V.: Pas suffisamment. C'est pourquoi nous revendiquons une revalorisation urgente à 2000 euros bruts, contre 1800 euros bruts actuellement (1426 euros nets). Avec le prix des loyers, des transports et des autres dépenses essentielles, il est devenu impossible de vivre correctement avec le SMIC.

Contrairement à ce que l'on entend souvent, le SMIC français n'est pas si élevé. La France est la deuxième économie d'Europe, mais son SMIC n'arrive qu'en sixième position. Et ce problème concerne près de 3 millions de salarié·es du secteur privé.

Pourquoi y a-t-il des minima inférieurs au SMIC?

T. V.: C'est un scandale. Actuellement, 67 branches professionnelles, représentant environ 3 millions de salarié·es, ont au moins un de leurs coefficients inférieurs au SMIC. Légalement, les employeurs doivent quand même payer le SMIC, mais cette situation crée un tassement des salaires et empêche toute progression. Ce phénomène a des conséquences particulièrement graves pour les femmes qui constituent 60 % des salarié·es au SMIC. Elles subissent une double peine: des emplois moins bien rémunérés et souvent à temps partiel (80 % des temps partiels sont occupés par des femmes), une carrière avec un mauvais salaire et en conséquence une retraite jusqu'à 38 % inférieure à celle des hommes.

Pourquoi le SMIC ne parvient-il pas à régler le problème des bas salaires?

T. V.: Le SMIC est devenu

le dernier élément de régulation sur les salaires, car c'est le seul qui reste indexé sur les prix. Depuis 1983, l'indexation automatique des autres salaires a été supprimée. De plus, l'indice des prix à la consommation utilisé pour calculer le SMIC sous-estime le coût réel de la vie, notamment certaines dépenses comme le logement. Par ailleurs, le système d'exonération de cotisations sociales encourage les employeurs à maintenir des salaires bas: moins ils paient leurs salarié·es, plus ils bénéficient d'exonérations. C'est un cercle vicieux.

Quelles sont les principales revendications de la CGT?

T. V.: Outre la revalorisation du SMIC à 2000 euros bruts, nous demandons son indexation automatique dès que l'inflation dépasse 1 % (et non 2 %), la prise en compte d'un indice des prix plus réaliste et le retour à l'indexation de tous les salaires sur les prix. Pour éviter le tassement, tous les salaires doivent être revalorisés en même temps que le SMIC, ce qui permettrait ensuite de négocier au-delà de l'inflation pour que tout le monde vive de son travail. ■

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

Des journées à rallonge

Beaucoup d'heures, une amplitude énorme, des tâches décomptées du temps de travail... Les aides à domicile et les assmats savent bien que percevoir une rémunération proche du SMIC mensuel est un véritable défi.



Les métiers du soin et du lien sont essentiels. Pour autant, même si les droits progressent, la reconnaissance véritable se fait attendre. Au cœur des préoccupations, la faiblesse des salaires. Le salaire moyen d'une auxiliaire de vie est de 850 euros, tandis qu'une assmat est payée un tiers de SMIC par enfant gardé et par heure. L'étude de l'Ires réalisée à la demande de la CGT en janvier 2023 montrait que « ces métiers, souvent considérés comme des "métiers de femmes" souffrent de sous-valorisation professionnelle et salariale (...). Le fait que les femmes soient concentrées dans ces métiers dévalorisés est d'ailleurs l'un des principaux facteurs expliquant les 28,5 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Ces métiers peuvent aussi être particulièrement précaires, subir un temps partiel très réduit, avoir des conditions de travail difficiles et à bas salaire ».

Même si le SMIC mensuel n'est pas la panacée et ne permet que difficilement de vivre actuellement, le salaire des aides à domicile ne l'atteint même pas. Elles travaillent à temps plein, mais leur salaire est partiel, du fait du temps partiel qui leur est imposé et aussi car les temps de trajet et les intermissions sont décomptés de leur temps de travail. En milieu périurbain ou rural, elles sont dans leur voiture, avalent des kilomètres mal remboursés et font face aux fluctuations du prix de l'essence. En milieu urbain, elles sont dans les transports en commun, habitent souvent loin des quartiers où elles travaillent du fait du prix de l'immobilier et se déplacent, d'une intervention à l'autre. Ces interventions sont liées aux besoins des personnes en perte d'autonomie, lever et toilette le matin, repas à midi et le soir.

Fragments de temps

La fragmentation du temps de travail des aides à domiciles rend leurs horaires incompatibles avec un autre emploi. Dans La Charente libre, une aide à domicile évoque son quotidien: « J'ai un contrat de 100 heures par mois et je ne gagne que 726 euros. Ça ne fait que 7,26 euros par heure. Moins que le SMIC! Comment voulez-vous vivre décemment avec un tel salaire? ». Elle dit surtout qu'elle travaille en moyenne 25 heures par semaine, mais qu'elle commence toujours vers 8 ou 9 heures le matin pour finir vers 19h15. Impossible de concentrer ses heures sur des demi-journées pour trouver un autre emploi en complément.

Quand les députés François Ruffin et Bruno Bonnell avaient rendu leur rapport sur les métiers du lien, en 2020, ils dénonçaient une sorte de « sous-SMIC » générant une grande précarité, ce qu'ils ont appelé une « fabrique de femmes pauvres »: « 26 heures de travail hebdomadaire en moyenne et 832 euros de salaire net, 1190 euros pour un (rare) temps plein ». Comme le confirmait Vincent Jarousseau lors de la sortie de son ouvrage Les femmes du lien, « Elles représentent trois millions de travailleuses. C'est environ une femme sur quatre. Or, les métiers dont on parle, ce sont les métiers du vivant: elles gèrent des situations de vulnérabilité ». Et avec le vieillissement de la

population, elles vont être encore plus essentielles. Quant aux assmats, la pénurie est déjà à l'œuvre. Et pourtant, toujours pas de revalorisation probante des salaires.

Loin de la réalité

On se souvient de la sortie du ministre des Solidarités à l'Assemblée nationale qui, en octobre 2022, considérait qu'une assmat gagnait un SMIC par enfant accueilli. Soit un salaire de 3900 euros par mois pour trois enfants accueillis! Un tollé sur les bancs des parlementaires autant que chez les professionnelles. Sur les réseaux, ça

👉
« Je gagne 7,26 € par heure. Moins que le SMIC. Comment voulez-vous vivre décemment avec un tel salaire? »

a immédiatement réagi: « Une insulte pour notre métier où le salaire est loin d'être au SMIC », « J'ai dû louper le coche, non seulement je n'ai pas 10 euros de l'heure par enfant gardé, mais je fais des heures à rallonge », « Encore un spectacle navrant de la part de celui qui a la charge de gouverner et régir notre secteur, sans avoir ne serait-ce qu'une vague idée de la réalité du

métier qu'il entend réformer ». Au-delà de l'erreur – énorme – sur le montant de leurs émoluments, le ministre n'a pas idée de la réalité de leur travail.

Temps contraints non payés

Pour espérer gagner un salaire proche du SMIC, il faut accueillir au moins trois enfants à plein temps et ne pas avoir de départ. De plus, comme les aides à domicile, les assmats ont des temps de travail contraints, mais pas rémunérés. Ménage de la maison, nettoyage des jouets, préparation des repas... sont autant de tâches à accomplir en plus de l'accueil des enfants. Alors sur les forums, elles échangent les astuces pour optimiser les temps avec, comme objectif, de ne pas trop augmenter leur amplitude horaire. Car certaines accueillent des enfants très tôt le matin, d'autres jusqu'à tard le soir. Viviane, assmat, raconte qu'elle se « lève chaque matin à 5h45 pour faire le ménage (aspirateur et lavage des sols tous les jours) et préparer, selon l'âge de l'enfant, les activités de la journée ». Une consœur, Dodie, se prend à rêver: « Si seulement les gens se rendaient compte du temps que cela nous prend en dehors des heures de travail. Du temps non payé évidemment, juste de l'investissement personnel entre les courses, le ménage, les repas à préparer, les activités et le matériel d'activités à acheter... ». Et on se demande pourquoi les jeunes ne se précipitent pas. ■

3 questions à...



Nathalie Ghaffar, secrétaire générale du syndicat CGT du Service à la personne d'Île-de-France

Comment fonctionnent les salaires conventionnels dans l'emploi à domicile?

Les minima conventionnels, comme le SMIC, ont une fonction protectrice très importante. Dans l'emploi à domicile, les grilles sont systématiquement à plusieurs pourcents au-dessus du SMIC ce qui protège les salaires les plus faibles dans la négociation et crée une dynamique salariale. Quand les minima progressent, les salaires médians augmentent mécaniquement. Voilà ce qu'on constate en regardant l'évolution des barèmes de salaire.

Et dans les entreprises de services à la personne?

Hélas, c'est toute autre chose car les minima

conventionnels sont systématiquement au-dessous du SMIC. C'est actuellement le cas pour toute la grille, sauf le dernier échelon, le plus qualifié. Ceci a une double incidence: cela ne crée pas de dynamique salariale et cela participe à la dépréciation des métiers. D'autant que le temps partiel, très répandu, a également des conséquences. C'est un peu la double peine, non seulement les salarié-es sont mal payé-es, mais doublement mal payé-es car ne travaillant qu'un petit nombre d'heures.

Que revendique la CGT dans ce secteur d'activités?

Il faut impérativement revaloriser les métiers à prédominance féminine. C'est tout le sens du travail engagé par la CGT sur ces métiers et, au-delà, sur dans tous les secteurs d'activités en général. La CGT porte l'exigence d'un salaire minimum de 2000 euros à l'embauche qui évolue en fonction de l'expérience, de l'ancienneté et d'un certain nombre de critères, qu'ils soient ou non présents dans les grilles de classification.

Contre les guerres

La Journée internationale de lutte des travailleurs et travailleuses se déroule cette année dans un contexte très particulier. Montée des idées réactionnaires et d'extrême-droite dans le monde entier, salaires en berne et retraite à 64 ans en France: la mobilisation s'impose.

Impérialiste, économique ou sociale, c'est la guerre sur tous les fronts. Partout, les aspirations des peuples à la paix se heurte aux intérêts de quelques-un-es et le respect du droit international n'est plus à l'ordre du jour. Aux États-Unis, Trump s'attaque aux droits des femmes et des minorités, coupe les vivres à l'éducation, la santé, la culture, l'aide sociale ou l'aide au développement et licencie des milliers d'agents publics. Désignant des coupables, stigmatisant une partie de la population, divisant toujours davantage, Trump fait des émules dans le monde entier, largement soutenu par une poignée de milliardaires réactionnaires et les medias qu'ils possèdent. Racisme, antisémitisme, homophobie et discriminations sont désormais décomplexés, la guerre économique et sociale fait rage partout, le protectionnisme est de retour.

Tout l'inverse de ce que prône la CGT: « Les salarié-es avec leurs syndicats défendent la coopération et la solidarité concrète entre les travailleur-ses. Plutôt que le moins-disant social et la concurrence entre les salarié-es organisée par les détenteurs des multinationales pour leurs seuls intérêts, le meilleur "protectionnisme" est l'amélioration des droits sociaux et environnementaux, ici et là-bas ». Au premier rang des préoccupations des français-es, le pouvoir d'achat et les salaires. Défiler ce 1^{er} mai, c'est exiger des augmentations de salaire, exiger aussi de pouvoir vivre correctement de son salaire et aspirer à une retraite décente.

Les retraites au cœur

Car sur ce point, c'en est fini de la farce. Le « conclave » sur les retraites s'est fracassé sur la fin de non-recevoir que le Premier ministre a opposée à l'abrogation du départ à 64 ans. Lequel avait pourtant affirmé que ces discussions n'auraient « ni totem ni tabou ». Si ce n'est pas vraiment une surprise, cela remet à l'ordre du jour la nécessaire mobilisation pour obtenir l'abrogation de la réforme des retraites, passée en force par 49,3 en 2023. À la veille du 1^{er} mai, la CGT rappelle que 70 % des Français-es y sont toujours opposés et qu'« en se mobilisant, on peut les faire reculer sur cette réforme injuste (une salariée sur deux n'est déjà plus en emploi après 60 ans) et injustifiée (les caisses de retraite sont, contrairement au budget de l'État, très peu déficitaires) ». C'est un fait, la CGT a proposé des solutions pour financer les 15 milliards d'euros nécessaires pour un retour à la retraite à 62 ans, puis 60 ans: égalité salariale femmes-hommes, contribution des dividendes et des primes d'intéressement et de participation, lutte contre la fraude patronale, hausse des cotisations patronales. C'est ce que la CGT et ses militant-es porteront ce 1^{er} mai, aux côtés des citoyen-nés et des autres organisations syndicales. ♦



EN PRATIQUE

Aidant·es



« Il existe plusieurs dispositifs de soutien financier, plus ou moins limités dans le temps. »

par demi-journée, elle est versée dans la limite de 66 jours sur l'ensemble de la carrière de l'aidant·e avec, au maximum, une indemnisation de 22 jours par mois versée par la CAF.

Le département propose-t-il également des aides?

Oui, la prestation de compensation du handicap (PCH), versée par le département, peut être utilisée par une personne en situation de handicap

pour indemniser une aide familiale. Son montant varie en fonction de la situation professionnelle de l'aidant·e, selon qu'elle est poursuivie (4,69 euros de l'heure), arrêtée ou réduite (7,04 euros de l'heure) avec un plafond à 1209,24 euros par mois ou 1451,09 euros dans certains cas. De la même façon, l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) versée aux personnes de plus de 60 ans en perte d'autonomie peut, outre des dépenses d'aide à domicile, venir dédommager en partie un·e aidant·e qui ne peut être ni conjoint·e, ni passé·e, ni concubin·e.

Coup de pouce

Des compensations financières peuvent être obtenues pour les aidant·es qui doivent jongler entre l'accompagnement de leur proche en perte d'autonomie et leur activité professionnelle.

Quel est le rôle d'un·e aidant·e familial·e?

Un·e aidant·e familial·e est une personne qui accompagne un·e proche en situation de perte d'autonomie. Il peut s'agir de parent, enfant, conjoint·e, membre de la famille, ami·e ou voisin·e. Outre le soutien psychologique et la présence, cet accompagnement au quotidien peut être une aide à la toilette, à l'habillage, aux repas, aux déplacements, aux tâches administratives, aux démarches médicales... Une aide bienvenue, mais qui nécessite du temps. L'aidant·e continue dans certains cas à travailler ou se voit contraint·e de réduire son

activité professionnelle avec, en conséquence, plus de responsabilités et moins de revenus. Des dispositifs existent ainsi pour le ou la soutenir financièrement et lui permettre d'être rémunéré·e dans certains cas.

Quel type de soutien financier?

Il en existe plusieurs, plus ou moins limités dans le temps. La principale est l'allocation journalière du proche aidant (Ajpa) destinée aux aidant·es qui suspendent temporairement leur activité professionnelle après avoir obtenu un congé de proche aidant·e auprès de leur employeur. L'Ajpa s'élève à 65,80 euros par jour et 32,90 euros

Comment fonctionne le statut de salarié·e de l'aidant·e?

Dans les cas où l'APA ou la PCH sont mobilisées, l'aidant·e peut être rémunéré·e en tant que salarié·e de la personne aidée qui devient ainsi particulier employeur. Des démarches administratives doivent être effectuées: déclaration auprès de l'Urssaf via le Cesu, rédaction d'un contrat de travail, salaire minimum de 15,74 euros brut de l'heure. L'aidant·e acquiert ainsi la reconnaissance, le statut de salarié·e avec les droits sociaux afférents (congés payés, retraite, protection sociale...). En conséquence, la personne aidée doit se plier aux démarches et aux obligations d'employeur. ■

Pas de fatalité

Kinésithérapeute et ergonomiste, François-Xavier Dessus intervient auprès de salarié-es pour former et sensibiliser sur les troubles musculosquelettiques. Sollicité par la CGT du Service à la personne, il s'adressera aux professionnelles de la petite enfance ce 17 mai.



Êtes-vous déjà sensibilisé à leurs problématiques spécifiques?

La fédération de kinés à laquelle j'appartiens fait de la prévention de santé, notamment en partenariat avec l'IRCEM, le groupe de protection sociale des professionnelles de l'emploi à domicile. Nous animons donc régulièrement des formations auprès d'assmats en territoire sur plusieurs dimensions: les évolutions de la santé au travail, les recommandations en santé au travail, « l'éducation » à la santé en partant du principe que chacun-e est différent-e et peut mettre des choses en place qui varient selon ses activités, ses besoins et le contexte. L'enjeu ne consiste pas qu'à apporter un contenu informatif ou de sensibiliser, mais de faire en sorte que les personnes se l'approprient. Nous nous appuyons donc sur des temps de pratiques collectives qui

« Le mal de dos et la souffrance physique ne sont pas des fatalités. »

Comment va se dérouler votre intervention?

J'ai été sollicité pour faire une conférence de sensibilisation et d'information sur les risques et les souffrances physiques dans les métiers de la petite enfance, pour les assmats, les gardes d'enfants à domicile et peut-être quelques employées de crèche. Je vais d'abord apporter un peu de connaissances théoriques sur la façon dont le

dos fonctionne au quotidien et donner quelques recommandations d'hygiène de vie pour prendre soin de son dos et de sa santé en général. J'aborderai également le contexte pour combiner ces éléments avec le travail et la manutention de ces métiers. Je sensibiliserai sur les causes des souffrances physiques et des contextes psychosociaux (phénomènes de stress, responsabilités, relations avec les parents...).

débouchent sur des recommandations de mouvements compensatoires destinés à faire face à certains types de situations professionnelles et de douleurs. La mise en situation et les mouvements pratiques dynamisent la formation et montrent comment chacun-e peut s'adapter. J'essaierai de tendre le plus possible vers un accompagnement individualisé pour chacune qui trouve des prolongements sur le terrain au quotidien.

JR... UN OEEI

Quels sont les véritables enjeux?

Dans les métiers de la petite enfance, les formations permettent d'obtenir des résultats en termes de santé et de diminution des problématiques sanitaires et psychosociales. Il faut aussi arriver à gérer cette relation à l'employeur qui est très particulière dans ce type d'activité et qui n'est pas neutre en termes de charge émotionnelle et de stress. Ces temps de formation permettent aussi de dégager des temps d'échanges collectifs destinés à réguler un peu les difficultés des professionnelles avec leurs employeurs, de les laisser se donner des conseils et considérer l'anormalité des situations dans lesquelles elles peuvent se retrouver avec certaines collègues plus expérimentées. C'est plus difficile parce qu'elles sont assez fortement isolées et travaillent à domicile. Nous voulons fournir une promotion de la santé qui se rapproche d'autres secteurs d'emploi. Des études montrent qu'en termes de risques physiques et psychosociaux, le niveau

d'éducation joue. Beaucoup d'assmats ont elles-mêmes des enfants et à ce titre, s'estiment capables d'exercer ce métier-là. Mais entre l'isolement et un niveau de formation insuffisant, c'est statistiquement plutôt délétère en termes de risques.

Le mal de dos est-il inéluctable?

Il y a beaucoup d'idées reçues sur le mal de dos qui sont socialement puissantes, mais qui sont à combattre. Ça conduit souvent les professionnelles à aborder la souffrance physique et le mal de dos ou des épaules en particulier comme une fatalité. Je travaille avec des enfants, des petits, je fais des gestes répétitifs, beaucoup d'efforts, c'est comme ça, j'ai mal et c'est tout. En tant que kinésithérapeute, je sais que ce sont là des mécanismes d'installation chronique assez fort qui sont vraiment récurrents dans beaucoup de secteurs d'activité, au-delà de la seule petite enfance. L'enjeu, pour nous, est de faire la promotion de l'inverse, de combattre les idées reçues. ■



Ça avance

Ce n'est pas parce que le dispositif de santé au travail est en vigueur depuis le 1^{er} janvier dernier qu'il n'y a plus rien à faire en la matière. Outre l'événement prévu le 17 mai, la CGT bataille aussi sur le terrain de la négociation pour faire encore avancer les choses. Et en effet, la négociation collective est à nouveau en train de démontrer sa capacité à améliorer la réglementation et étendre la protection au plus grand nombre. Les assmats, en particulier, relèvent du code de la famille. À ce titre, en cas d'invalidité, elles n'ont pas les mêmes droits que les salariées du particulier employeur (SPE) qui relèvent des dispositions de code du travail. Les assmats sortent donc du droit commun. Une injustice en passe d'être réglée. Pour Nathalie Ghaffar, secrétaire générale du syndicat CGT du Service à la personne d'Île-de-France, « Nous ne voyons pas pourquoi il y aurait des différences de traitement entre les assmats et les SPE, alors qu'elles relèvent désormais de la même convention collective. Nous avons donc demandé qu'elles aient les mêmes droits ». Les partenaires sociaux ont eu une première réunion de négociation le 12 mars dernier, la seconde est prévue à la mi-mai. Un avenant est en cours de rédaction. SAP Infos vous tiendra informé-es des résultats définitifs de cette négociation.

SPÉCIAL
IMPÔTS

Assistante maternelle

*ma boîte à outil
en ligne*

- Des conseils pour mes déclarations d'impôts
- Des aides pour mon bulletin de paie
- Mes congés payés expliqués
- Des calculatrices pratiques

j'y vais!



**AVEC LA CGT
JE DÉFENDS
MES DROITS ET
JE SIMPLIFIE
MON QUOTIDIEN**