

# SAP infos

Magazine des salarié·es du Service à la personne

**N° 50**  
Septembre  
2025

DOSSIER

**ANNIVERSAIRE**

## Une histoire de luttes



### MÉTIER

Moins d'assmats,  
plus d'aides à domicile

### SALAIRE

Un outil pour gagner  
l'égalité

### CONTRAT

Jamais sans  
mon contrat de travail

# 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



## Édito

### Mobilisation !



**Stéphane Fustec**  
Conseiller fédéral

C'est toujours un moment difficile, partagé entre les souvenirs de vacances et les projets à mettre en œuvre à la rentrée. Pour la CGT, c'est la 130<sup>e</sup> rentrée depuis sa création et la 15<sup>e</sup> pour notre syndicat du service à la personne qui vous propose à cette occasion un nouveau look pour son journal.

De notre côté, nous allons tout faire pour mobiliser les professionnel·les du lien face aux régressions sociales annoncées. Suppression de deux jours fériés alors que nous avons obtenu leur majoration quand ils sont travaillés et qu'ils garantissent un temps de repos justifié par nos horaires de travail atypiques. Désengagement de l'État au niveau de notre protection sociale avec une augmentation de la franchise sur les frais médicaux. Nouvelle réforme de l'assurance chômage... C'est une hécatombe de mauvaises nouvelles que l'on veut nous imposer !

Face aux 211 milliards d'aides accordées aux

entreprises sans aucun contrôle, serait-ce la disette pour les salarié·es les plus essentiel·les à notre société ? Que deviennent les promesses d'améliorer le statut des professionnel·les de l'accueil individuel, de verser un bonus attractivité aux salarié·es des crèches privées ou de mettre en œuvre un véritable service public de la petite enfance ? Quid de la fameuse loi grand âge ? Des salarié·es des entreprises de services à la personne toujours dépourvu·es d'un régime de prévoyance ? De l'absence d'une mutuelle pour les salarié·es du particulier-employeur ? D'une réforme du CMG qui manque cruellement d'ambition face à une crise de la natalité sans précédent ? Nous voulons une véritable reconnaissance de nos métiers essentiels pour notre société, pour le bien grandir et le bien vieillir, pour le bien vivre tout simplement. Dans un contexte d'instabilité politique, la solution qui s'impose, c'est la mobilisation ! Interpellons nos députés, nos sénateurs et participons, chaque fois que c'est possible, aux mobilisations qui s'organisent dans tout le pays. Alors en route pour une rentrée dynamique et pour imposer nos exigences sociales !

## Sommaire

Page **4**  
À chaud !  
**Vos brèves d'actualité**

Page **7**  
Vos métiers  
**La branche au rapport**

page **12**  
Action  
**Pour plus d'égalité**



DOSSIER  
**La CGT fête ses 130 ans**

page **13**  
En pratique  
**Votre contrat de A à Z**

page **14**  
Un œil sur...  
**Les assmats à la loupe**

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



## Pauvre France

Début juillet, l'Insee a publié ses données annuelles sur la pauvreté et les inégalités en France métropolitaine. Et le constat est accablant : depuis le début de ce décompte en 1996, le taux de pauvreté a atteint son plus haut niveau avec 15,4 % de la population en 2023, tandis que l'écart entre les 20 % les plus riches et les 20 % les plus pauvres s'est creusé. En 2023, 9,8 millions de personnes avaient un revenu inférieur au seuil de pauvreté. ■

## Référentiel qualité

En gestation depuis deux ans, le référentiel national de la qualité d'accueil a été publié le 2 juillet dernier. Il comprend trois parties : la relation au jeune enfant, la relation aux parents et la qualité organisationnelle. Il a pour but de donner des repères clairs aux professionnel·les de l'accueil individuel et collectif. Considéré comme l'un des socles du service public de la petite enfance, il pose un cadre et définit des pratiques, mais n'est ni une loi, ni un règlement. ◆

## La Bleue dans le rouge

Défaillances dans l'accueil des jeunes enfants, gestion des ressources humaines non conforme concernant la représentation du personnel, la participation et les ratios d'encadrements des enfants, fausses déclarations, perception de prestations par des moyens frauduleux, anomalies comptables... L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) a rendu un rapport accablant sur La Maison Bleue, quatrième groupe de crèches privées en France. Après neuf mois d'enquête, de mars à décembre 2024, menée au siège de l'entreprise et dans 17 de ses établissements, l'Igas saisit le procureur de la République pour des faits de non-conformité à la réglementation. Les inspecteurs relèvent aussi une gestion des ressources humaines défaillante (représentation du personnel, participation, ratios d'encadrement), ainsi que des pratiques d'optimisation financière jugées préoccupantes. Malgré une amélioration récente de la qualité d'accueil, attribuée à l'engagement des professionnel·les, le rapport souligne la fragilité économique du groupe. L'Igas recommande enfin de mieux encadrer le secteur, en créant notamment une instance de suivi pour l'ensemble des groupes de crèches privées, qu'ils soient à but lucratif ou non. ●



## Trop de colis

Le nombre de colis explose. Et ce sont les concierges, gardien·nes et employé·es d'immeuble (CGEI) qui doivent les réceptionner et les délivrer aux occupant·es de leur immeuble. Au terme d'une négociation dont l'objectif initial était un avis interprétatif, le patronat a tenté de faire passer un avenant. Les syndicats, dont la CGT, ont exercé leur droit d'opposition. Dans son courrier à la fédération patronale, Christian Saffache, secrétaire de la fédération CGT Commerce et Services, rappelle que la CGT « défend une négociation globale sur la valorisation des unités de valeur et ne souhaite pas traiter de manière segmentée les différents points ». De plus, la CGT revendique une valorisation plus juste des missions de distribution du courrier et des colis, « permettant de réels progrès pour les salarié·es ». ■

## Dénouer les tensions

La nouvelle liste des métiers en tension a été publiée avant l'été, comme le prévoit la loi immigration de 2024. Quarante professions confrontées à des pénuries de personnel sont concernées, dont l'aide à domicile, dans tous les territoires. En clair, pour faire face à la crise de recrutement, il est possible de régulariser des personnes étrangères en situation irrégulière sous réserve qu'elles justifient de douze mois de bulletins de salaire sur les vingt-quatre derniers mois et d'une résidence de trois ans en France. Un bon début, mais qui ne résout pas les problèmes de fond du maintien à domicile, c'est-à-dire le défaut d'attractivité, les bas salaires, les conditions et le temps de travail ou le manque de reconnaissance. ●



## Et ailleurs ?

### Investir pour les jeunes enfants

Les inégalités s'installent dès les premières années de vie. C'est ce qui ressort du nouveau rapport sur les disparités d'accès à l'éducation et aux soins de la petite enfance produit par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Selon l'OCDE, c'est dès le plus jeune âge que les inégalités se creusent du « fait que les enfants vulnérables ne bénéficient pas des services essentiels d'éducation et d'accueil de la petite enfance ». Pour y remédier, l'OCDE, qui regroupe 39 pays dont la France, appelle à une combinaison de politiques universelles et ciblées. Objectif : éviter des dispositifs de rattrapage éducatif et social, jugés coûteux et peu efficaces à long terme.

L'OCDE préconise notamment de fournir un soutien financier en particulier dans les zones « où les enfants sont nombreux et vulnérables et où les services sont insuffisants », d'élaborer des programmes d'études qui valorisent la diversité et développent les compétences fondamentales ou encore de garantir un financement public qui « favorise la qualité et un accès équitable », conditionné à des critères de qualité. ◆

Pour lire le rapport : [www.oecd.org/en/publications/reducing-inequalities-by-investing-in-early-childhood-education-and-care\\_b78f8b25-en.html](http://www.oecd.org/en/publications/reducing-inequalities-by-investing-in-early-childhood-education-and-care_b78f8b25-en.html)

## Pas touche

Alors que le gouvernement préparait le budget 2026, certains ont proposé de revoir le crédit d'impôt accordé aux particuliers employeurs. La réaction de la Fepem a été immédiate. L'organisation a jugé cette idée « *dramatique et inconsidérée* ». Elle rappelle que ce dispositif a été pensé pour créer de l'emploi et favoriser l'insertion de publics éloignés de l'emploi : femmes, seniors, personnes immigrées ou en réinsertion. En outre, ce crédit d'impôt doit favoriser le maintien de chacun-e à domicile et lutter contre le travail dissimulé. Pour la Fepem, toucher à ce crédit d'impôt reviendrait à fragiliser tout un secteur utile et solidaire. ♦

## Au centime près

La réforme du mode de calcul du CMG vient d'entrer en vigueur. Pour les assmats, pas de panique, rien ne change comme l'expliquait le dossier du dernier numéro de SAP Infos. En cas de besoin, d'augmentation des tarifs horaires et pour fluidifier les relations avec les parents employeurs, la CGT SAP a mis en ligne un outil de simulation sur : [sap.cgt.fr/assistants-maternels/](http://sap.cgt.fr/assistants-maternels/) ●



## Des aides mal payées



475 000 aides à domicile accompagnent au quotidien les personnes âgées, handicapées ou dépendantes. Essentielles, donc. Pourtant, une nouvelle étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) montre à quel point elles sont mal payées. En 2021, le salaire moyen net mensuel en équivalent temps plein s'élève à 1 470 euros, soit 1,15 fois le Smic. La moitié des salariées sont rémunérées en dessous de 1 430 euros nets, soit

les plus bas revenus du champ social. Pire, le revenu salarial annuel moyen est de 7 040 euros. En cause, le recours massif au temps partiel contraint. En 2022, 75 % des aides à domicile travaillaient en effet à temps partiel. Du côté des salariées du particulier employeur, la situation est pire : leur revenu salarial annuel moyen tombe à 4 100 euros, soit 64 % de moins que leurs collègues du secteur public. Alors que ce métier est en tension, que le gouvernement mise sur le maintien à domicile pour faire face au vieillissement de la population, l'étude de la Drees montre un décalage entre les ambitions et les moyens mobilisés. ■

## Privé en tête

Autre étude de la Drees, les offres et les modes d'accueil en 2023. Le premier constat est assez attendu puisque la baisse du nombre d'assmats se poursuit avec -4,7 % en un an et -4,3 % par an en moyenne entre 2013 et 2023. Avec 759 500 places d'accueil, les assmats constituent toujours le premier mode d'accueil en France. Les Mam, quant à elles, poursuivent leur essor avec une hausse de 10 % en un an. Depuis 2013, leur nombre augmente en moyenne de 19 % par an. Très soutenues par les institutions, elles bénéficient d'aides financières non négligeables. Enfin, le nombre de places en Eaje progresse également de 2 % en un an, mais cette croissance est le fait du secteur privé lucratif. Pour la première fois, les établissements privés sont majoritaires dans l'accueil collectif. Le privé gère 74 % des micro-crèches et seulement 15 % des crèches de plus de 50 places. Fin 2023, sur les 19 400 Eaje, 36 % étaient gérés par des communes, 39 % par des structures privées à but lucratif et 20 % par des associations. ■

## Moins d'assmats, plus d'aides à domicile

**L'Observatoire de l'emploi à domicile de la Fepem a publié son rapport annuel de branche 2025 (chiffres de 2023). Explications.**

La population des salarié-es du particulier employeur vieillit. Et part à la retraite. En 2023, leur nombre diminue. Pour autant, le nombre de particuliers employeurs, les heures déclarées et la masse salariale continuent de progresser. La Fepem considère que l'avance immédiate de crédit d'impôt y est pour beaucoup puisque 18 % des particuliers employeurs éligibles y ont recours en 2023 et 26 % en 2024. Toutefois, « *dans un contexte marqué par une baisse de la natalité de 6,6 % en un an, le nombre de parents employeurs recule : - 3,6 % pour ceux employant des assmats,*

*- 4 % pour ceux ayant recours à des gardes d'enfants* ». Dans le même temps, le nombre de Mam augmente, mais ce mode d'accueil reste minoritaire. Si le nombre d'assmats baisse (elles constituent toujours le premier mode d'accueil formel avec 52 % des places), les heures déclarées par les parents employeurs augmentent : elles accueillent plus d'enfants et sur des journées complètes. En conséquence, leur salaire net moyen a augmenté : « *Le salaire net moyen d'une assmat en 2023 est de 1 461 euros, soit une évolution de 9,6 % sur un an* ». Le salaire des

gardes d'enfants a pour sa part augmenté de 6,3 % sur la même période. Quant à l'accompagnement des personnes âgées, handicapées ou en perte d'autonomie, là aussi, le nombre de particuliers employeurs, le volume horaire et la masse salariale progressent. Une grande majorité d'entre eux bénéficie d'exonérations, d'allocations ou de prestations pour leur maintien à domicile. Trois salarié-es du particulier employeur sur dix travaillent dans l'aide et l'accompagnement à domicile. ■

### EN QUELQUES CHIFFRES



**11,5 %**  
des ménages recourent à l'emploi à domicile

**3,4 millions**  
de particuliers employeurs



**1,5 milliard**  
d'heures rémunérées



**1,2 million**  
de salarié-es

**9,6 milliards d'euros**  
de masse salariale nette

Source : Observatoire de l'emploi à domicile Fepem

# Un souffle historique

**La CGT fête ses 130 ans cette année. Au-delà des événements festifs et commémoratifs, cet anniversaire est l'occasion de revenir sur le rôle qu'elle a joué dans les luttes et les conquêtes sociales. Et le relier aux enjeux actuels.**

Les 12 et 13 juin derniers, entre la porte de Montreuil (Seine-Saint-Denis) et le parvis de la mairie, la fête battait son plein. Le 12, journée de lancement, une exposition rendant hommage aux syndicalistes d'hier et d'aujourd'hui s'ouvrait au siège montreuillois de la centrale, tandis que l'Institut d'histoire sociale y présentait son ouvrage publié pour l'occasion, « *Depuis 130 ans, nous faisons la CGT* », retraçant 130 luttes marquantes avec 130 portraits de celles et ceux qui ont mené ces combats. Le 13, c'est la soirée fraternelle gratuite et ouverte à toutes et tous avec des concerts, des rencontres et des prises de parole en présence de Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, Edwy Plenel, fondateur de Mediapart et Anna Mouglalis, actrice. Carton plein avec plusieurs milliers de personnes pour ces deux jours d'événements qui essaieront jusqu'en novembre prochain à l'image du Tour de France des luttes en direct sur les réseaux sociaux chaque jour le temps du Tour de France cycliste.

## Un rôle moteur

Il fallait bien ça. Car la CGT est intimement liée à l'histoire sociale de notre pays et à bien des moments glorieux. Elle est née le 23 septembre 1895 au congrès constitutif de Limoges, en présence de 28 fédérations d'industries et de métiers, 18 bourses du travail

et 126 syndicats. Elle est la première confédération syndicale créée en France et son histoire s'écrit dès lors au quotidien : opposition à la guerre de 1914-1918, grèves de 1936 et conquête des congés payés, action dans la Résistance contre le fascisme, refus des guerres coloniales, mouvements de 1968, puis de 1995 contre le plan Juppé sur les retraites, retrait du CPE en 2006 ou lutte contre la réforme des retraites de 2023. Cette liste n'est pas exhaustive et ne saurait passer sous silence les luttes menées dans les entreprises et les territoires. Aujourd'hui, la CGT regroupe 33 fédérations professionnelles, 97 unions départementales et 12 comités régionaux. Souffler 130 bougies et faire la fête n'est évidemment pas une raison pour occulter les problèmes du monde et les combats quotidiens. Face aux bouleversements actuels, les défis sont immenses et la CGT a un rôle important à jouer. « *Rien n'est jamais écrit d'avance et c'est notre mobilisation qui fait la différence* », insiste Sophie Binet.

## Aller plus loin

Les raisons de s'indigner et de se battre sont nombreuses, de la dégradation des conditions de travail à l'augmentation des inégalités ou de la casse des services publics à la montée de l'extrême droite. Le besoin de s'organiser et de faire nombre est d'autant plus crucial. D'ailleurs, lors de ses vœux prononcés en début d'année, Sophie Binet mettait déjà en valeur l'action de la CGT et de ses militant·es en valorisant deux bonnes nouvelles. Tout d'abord la belle victoire aux élections dans les entreprises de moins de 11 salarié·es et dans l'emploi à domicile qui « *vient confirmer notre choix d'un syndicalisme de proximité, combatif et démocratique* ». Ensuite, l'augmentation notable du nombre d'adhérent·es. Selon Sophie Binet, « *Ceci doit nous donner confiance pour aller plus loin (...)* En 130 ans, la CGT s'est en permanence transformée pour pouvoir toujours plus et mieux rassembler les salarié·es ». Le combat syndical est loin d'être dépassé. Le meeting anniversaire qui se tiendra le 23 septembre sera une nouvelle fois l'occasion de l'affirmer. ■



## ENTRETIEN

# Égales, mais invisibles



**Un anniversaire, c'est aussi l'occasion de reconsidérer les luttes et la place des femmes dans l'histoire sociale avec Mathilde Larrère, historienne et enseignante-chercheuse à l'université Gustave Eiffel.**

## Quelle a été la place des femmes dans les grandes luttes sociales ?

**M. L. :** Elles ont toujours été présentes dans toutes les luttes sociales, mais leur rôle a été systématiquement minimisé voire silencieusement. Cette invisibilisation relève d'un déni d'antériorité et s'explique par une répartition genrée des tâches militantes. Les femmes s'occupent souvent d'intendance, de ravitaillement, d'organisation, un « *care militant* » qui ne laisse pas de traces historiques. En 1968 par exemple, Christine Delphy dénonçait : « *les hommes rédigent les tracts, les femmes les tapent et les distribuent* ». Ces tâches, prolongement de leurs rôles « naturels », sont moins valorisées et moins visibles. La place des femmes dans les luttes sociales est à égalité avec celle des

hommes en termes d'importance, mais pas à égalité en termes de visibilité.

## Quels sont les grands moments-clés des luttes sociales au 20<sup>e</sup> siècle ?

**M. L. :** Selon moi, les années 1905-1906 marquent un tournant car ce sont les années avec le plus de grèves et de grévistes ainsi qu'avec les premières grandes grèves de femmes (Vizille avec Lucie Baud, les porcelainières de Limoges, les sardinières bretonnes). La première grève générale importante date de 1906 après la catastrophe de Courrières, mais les luttes restent encore corporatistes et tous les secteurs ne sont pas mobilisés. Suivent les grèves de 1917 en écho à la révolution russe et marquant le ras-le-bol de la guerre, la grève sinon générale du moins massive de 1936, puis la mobilisation de 1945-46 qui aboutit à la création de la sécurité sociale. Plus près de nous, il y a évidemment mai 1968 et 1995 contre le plan Juppé sur les retraites.

## Comment s'articulent les revendications féministes et les luttes sociales ?

**M. L. :** Tout dépend de qui répond à cette question qui divise depuis 1848. Au moment de la Commune, les femmes socialistes comme Paule Minck, Élisabeth Dmitrieff ou André Léo affirment, comme avant elles Flora Tristan, que la femme est la prolétaire du prolétaire et qu'on ne peut séparer les deux combats. Mais le mouvement ouvrier et socialiste

français, marqué par la misogynie de Proudhon, se construit sur l'inégalité de genre. La CGT considère longtemps que la place de la femme est au foyer, le salaire féminin étant perçu comme un salaire d'appoint, que le féminisme est bourgeois, traître à la cause et à la lutte des classes. Cette position et ces tensions ont longtemps perduré.

## Comment la CGT a-t-elle évolué vers un syndicalisme plus féministe ?

**M. L. :** La rencontre entre syndicalisme et féminisme se concrétise vraiment en 2019 lors des mobilisations contre la réforme des retraites. Les syndicats intègrent enfin les spécificités des carrières féminines, tandis que le féminisme se politise et devient plus anticapitaliste. Mais encore aujourd'hui, les syndicats doivent sortir de leur histoire trop centrée sur le travailleur « blanc, français, mâle » et inclure les personnes handicapées, immigrées, racisées, les femmes. Il faut aussi reconnaître les métiers féminisés, sous-payés car considérés comme un prolongement des dispositions « naturelles » des femmes. Mais le défi majeur reste la mobilisation dans un contexte où les gouvernements détricotent les droits syndicaux depuis vingt ans. ■

**Pour aller plus loin :** Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur notre blog : [sap-cgt.social](https://sap-cgt.social)

# À votre service



**Votre syndicat CGT du Service à la personne fête ses 15 ans et votre magazine SAP Infos, son 50<sup>e</sup> numéro. Retour sur quinze ans marqués par la structuration de votre secteur et la conquête de nouveaux droits.**

Il avait disparu depuis des années. Mais en 2010, le syndicat CGT du Service à la personne renaissait de ses cendres. D'abord très modestement avec neuf syndiqué-es seulement pour atteindre, quinze ans plus tard, le millier d'adhérent-es rien qu'à Paris. Il a fallu du temps pour découvrir ces nouveaux métiers, comprendre la législation qui les encadre, élaborer une plateforme revendicative et négocier de nouveaux droits pour les salarié-es. Pour rappel, la loi Borloo de juillet 2005 avait mis en œuvre un plan de développement des services à la personne visant à doubler le rythme de croissance de ce secteur pour créer 500 000 emplois en trois ans. Parmi les principaux objectifs, la réduction des coûts et des prix, la simplification de l'accès aux services pour les particuliers et une professionnalisation du secteur garantissant la qualité des services. C'est ainsi qu'est né le Cesu, notamment.

## Une dynamique sans faille

Le syndicat CGT SAP a justement été le moteur de la professionnalisation et de la structuration de votre secteur. Il faut dire que jusque très récemment, le dialogue social a été dynamique et constructif, permettant des avancées majeures. Tout était à faire. Comme l'indique Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services (lire ci-contre) et à l'origine de la création du syndicat, « *L'activité syndicale a suivi une trajectoire ascendante à plusieurs titres puisque nous avons négocié de nouveaux droits, une nouvelle convention collective (CCN), nous avons imposé des règles aux particuliers employeurs et créé un véritable réseau* ». Les permanences du samedi ont alimenté ce mouvement, permettant de mieux connaître les salarié-es et les difficultés auxquelles ils et elles font face dans leur quotidien de travail, d'y répondre immédiatement et d'engager des négociations de branche pour apporter des réponses de long terme à des problèmes récurrents. En s'étoffant, le syndicat a en effet pu faire bouger les choses. Au-delà d'un accompagnement quotidien des salarié-es et d'une présence locale, la CGT SAP a pu peser notamment en tant que première organisation représentative du secteur et en assumant la présidence du Conseil national paritaire du dialogue social.

Ce fut notamment le cas lors des négociations de la nouvelle CCN où des droits individuels ont été introduits pour adapter les règles aux spécificités du secteur et offrir de meilleures garanties sociales. En termes de droits collectifs, là aussi, il y a eu de quoi se réjouir : création d'une prime de départ volontaire à la retraite attachée à l'ancienneté dans le secteur et non plus au contrat de travail en cours, mise en place des activités sociales et culturelles, sorte de super comité d'entreprise dédié aux salarié-es du secteur, accès à la santé au travail au terme d'un chantier qui a duré des années et création d'un droit syndical, porté par la seule CGT et ouvrant la porte de la citoyenneté aux salarié-es qui peuvent désormais participer à la vie de leur syndicat.

## Des places à prendre

C'est justement là que le bât blesse. Maintenant que ce droit est acquis, la CGT SAP appelle ses adhérent-es à s'impliquer davantage, à prendre toute leur place et à faire vivre leur syndicat. Comme la CGT l'a souvent répété, la négociation ne s'arrête jamais s'agissant d'améliorer le statut des salarié-es du secteur. Progression des salaires, révision des grilles de qualification, lutte contre les salaires impayés ou contre les violences sexistes et sexuelles... La liste

# « En quinze ans d'existence, l'activité syndicale a suivi une trajectoire ascendante. »

des batailles à mener est encore longue. Pour les y aider, de nombreux outils ont été créés. Site web, blog, réseaux sociaux, groupes WhatsApp, CCN traduite en plusieurs langues, magazine SAP Infos dont vous lisez le 50<sup>e</sup> numéro, webinaires, SolidariTV pendant le confinement pour maintenir le contact, réunions d'information, formations, événements festifs... Le syndicat n'a cessé d'innover afin de vous accompagner au plus près, de répondre à vos besoins en rompant votre isolement et en vous rassemblant. Tout ceci a participé à la visibilité et à la reconnaissance de vos métiers. Certes, c'est un travail de longue haleine et de nombreux chantiers sont en cours pour, à terme, gagner la reconnaissance pleine et entière de vos métiers, à la mesure de leur utilité sociale. Alors, bon anniversaire et à vous de jouer. ■

# 3 questions à...

**Stéphane Fustec**, conseiller de la fédération CGT Commerce et Services

## Quel est le bilan des 15 ans d'existence du syndicat CGT SAP ?

À sa création, en 2010, c'était un tout petit syndicat avec neuf syndiqué-es. Nous sommes parti-es à la découverte de ces nouveaux métiers, nous avons fait de belles rencontres et accompli de belles choses selon une trajectoire doublement ascendante, marquée par des progrès sociaux importants et une reconnaissance pour ses salarié-es et par un progrès significatif en nombre d'adhérent-es puisqu'on est en passe d'atteindre le millier d'adhérent-es à Paris.

## Comment a-t-il structuré le secteur ?

Outre ses attributions locales, notre syndicat a une portée nationale puisque nous animons également la négociation de branche, nourrie de nos face-à-face quotidiens avec les salarié-es. Parmi les grandes avancées, la négociation de nouveaux droits, la nouvelle convention collective, les règles imposées aux particuliers employeurs notamment pour les gardes d'enfants, la reconnaissance. Je me réjouis que nous ayons créé un véritable réseau.

## Comment voyez-vous l'avenir ?

Ce qu'il faut, c'est laisser la place ! Nous avons gagné un droit syndical qui pour l'instant, n'est pas connu ni utilisé. À terme, nous aimerions que les salarié-es s'impliquent en nombre et développent le syndicat, poursuivant cette dynamique qui crée du lien. Ces personnes qui étaient isolées ne le sont plus grâce aux moments festifs, d'information ou de formation que nous avons organisés. Je sais qu'avec des temps de travail très importants, il est difficile de trouver des espaces pour militer. Reste la petite fenêtre du samedi.



## Un outil pour l'égalité

**Adoptée en 2023, la directive européenne pour la transparence salariale doit désormais être transposée en droit français. Selon la CGT, elle constitue un outil efficace pour lutter contre les inégalités salariales et revaloriser les métiers féminins.**



Pour les femmes, les inégalités se cumulent. Discriminations salariales, faiblesse des grilles de rémunération dans les métiers à prédominance féminine, surreprésentation dans les emplois à temps partiel...

Pourtant, le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un fondement essentiel du droit du travail. Selon le Code du travail, en effet, « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Autant dire qu'on n'y est pas.

L'Observatoire des inégalités estime que « globalement, tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets rassemblés), les femmes touchent 22 % de moins que les hommes ». Au niveau européen, l'écart est d'environ 13 %. Comme l'indique le Conseil européen, « l'écart de rémunération a une incidence à long terme sur la qualité de

*vie des femmes, sur le risque qu'elles courent de tomber dans la pauvreté et sur l'écart persistant en matière de pensions de retraite, d'environ 30 % dans l'UE ».*

### À la même enseigne

Alors que le gouvernement a présenté, à la fin du mois de mai, le cadre des concertations visant à transposer la directive européenne pour la transparence salariale, la CGT s'est emparée du dossier et s'est montrée offensive. Car cette directive est l'opportunité de faire bouger les choses. Obligatoirement transposée en droit français avant le 7 juin 2026, elle prévoit des obligations claires pour les employeurs des entreprises de plus de 100 salarié-es qui devront publier les écarts de rémunération, permettre un accès renforcé à l'information pour les salarié-es et corriger les

écarts injustifiés de plus de 5 % sous peine de sanctions en cas de manquements. Elle comprend également des dispositions sur l'indemnisation des salarié-es victimes de discrimination. L'objectif est de lutter contre les discriminations en matière de rémunération et réparer les écarts existants.

### Enjeu pour les retraites

Pour la CGT, « *Malgré les discours et les engagements répétés, la France accuse un retard préoccupant dans la transposition de cette directive (...) qui est un point de levier important pour avancer sur la lutte contre les inégalités salariales* ». Enjeu central de l'émancipation financière des femmes, c'est aussi un enjeu pour le financement de notre système de retraites. La CGT a chiffré les recettes de l'égalité salariale à 6 milliards d'euros supplémentaires. De quoi abroger la réforme des retraites ! Mais le patronat freine des quatre fers. Avant même le lancement des concertations, il tente d'en limiter la portée en restreignant l'application du texte aux entreprises de plus de 250 salarié-es, en réduisant les obligations de publication des écarts de salaires et en évitant toute comparaison avec des métiers de valeur équivalente. Or ce dernier point permettrait de revaloriser les métiers à prédominance féminine comme le revendique la CGT : « *La transparence salariale ne doit pas être un simple affichage : elle doit devenir un levier pour obtenir de vraies hausses de salaire pour les femmes et mettre fin aux discriminations systémiques* ». ■

## C'est obligatoire !

**Salarié-e à domicile, assmat ou garde d'enfants, la rédaction d'un contrat de travail écrit est obligatoire. Le contrat doit être établi au plus tard le jour de la date d'effet de votre embauche. Voilà ce qu'il faut savoir.**

### Faut-il rédiger un contrat de travail ?

Selon l'article 41 de votre convention collective (CCN), l'établissement d'un contrat écrit est obligatoire entre vous et votre particulier employeur. Il doit être établi en deux exemplaires identiques, datés, signés et paraphés par les deux parties. Le contrat de référence est le CDI. Si vous êtes déclaré-e par le biais du Cesu et que vous travaillez moins de 3 heures par semaine au cours d'une période de référence de 4 semaines, le contrat de travail n'est pas obligatoire. Cependant, il est fortement conseillé car il sécurise votre relation de travail et évite les malentendus qui pourraient survenir sur la durée du travail, les horaires ou le salaire.

### Quelles sont les mentions obligatoires ?

Votre contrat de travail comporte des clauses obligatoires telles que les coordonnées des deux parties, la date d'embauche, l'emploi occupé rattaché à la CCN, la durée de la période d'essai, la durée, les horaires et le lieu de travail, la rémunération, les congés payés et les jours fériés, les diverses indemnités... Pour les aides à domicile, le contrat précise les heures de présence responsable de jour et de présence de nuit. Une lettre d'engagement peut remplacer le contrat de travail écrit si elle contient toutes les mentions obligatoires du contrat de travail et qu'elle est signée par les deux parties. En cas de garde partagée, chaque particulier employeur doit établir un contrat individuellement.

### Le contrat de travail est-il modifiable ?

Si vos relations de travail évoluent, votre employeur peut vous proposer une modification de votre contrat de travail par la signature d'un avenant. Votre accord est nécessaire si cette modification touche à un élément essentiel du contrat tel que votre rémunération, votre lieu de travail ou votre durée de travail. Sachez que vous êtes en droit de refuser la modification de votre contrat qui est alors soit maintenu tel quel, soit rompu dans les conditions du licenciement qui sont très encadrées.

### Un contrat peut-il être rompu ?

Plusieurs cas de figure existent. Votre contrat peut être rompu lors de votre départ volontaire en retraite ou lorsque votre particulier employeur en est à l'initiative et qu'il respecte les dispositions légales en la matière. Vous pouvez aussi rompre votre contrat en démissionnant si vous respectez les dispositions de la CCN, c'est-à-dire en envoyant une lettre recommandée avec accusé de réception dans les délais impartis et en respectant votre préavis. Le licenciement est aussi un motif de rupture de votre contrat. Dans tous les cas, en fin de contrat, vous devez disposer de votre certificat de travail et de votre solde de tout compte. ■



## Un métier en mutation

**Dix ans après une première enquête, les conditions de travail et d'emploi des assmats font l'objet d'un nouveau travail de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires). L'un de ses auteurs, François-Xavier Devetter, chercheur à l'Ires, nous dévoile certains des constats dressés.**



### Pourquoi vous êtes-vous intéressé aux assmats ?

Avec Geneviève Cresson, enseignante sociologue et chercheuse au Clersé à l'université de Lille, nous avons mené une première enquête en 2010-2011 sur les conditions de travail et d'emploi des assmats, dans un contexte d'expansion quantitative du métier. Nous avons recommencé en 2020-2021 pour examiner l'évolution sur dix ans, sous le coup de sa structuration et de sa professionnalisation. D'un métier en expansion, on est en effet passé à un métier en perte d'effectifs. Nous avons refait une nouvelle enquête avec certaines personnes rencontrées dix ans plus tôt et pour l'essentiel, de nouvelles salariées.

### Quelles sont les principales caractéristiques de cette profession aujourd'hui ?

C'est une profession particulière,

à cheval entre salariat et une forme d'exercice indépendant de l'activité. Les assmats sont salariées mais se sentent leurs propres employeuses face aux parents-employeurs qui sont un peu des « clients ». Elles exercent chez elles avec leurs ressources personnelles, logement, véhicule, matériel. Le métier a un positionnement ambigu, sa représentation oscille entre « nounou garde d'enfants » qui surveille et nourrit et premier étage du système éducatif des enfants de 0-3 ans qui éveille au plan alimentaire et au plan de la motricité, apprend les rudiments du langage, suscite la curiosité... Bien que variant selon les territoires, les assmats sont socialement des femmes de classe populaire aux revenus faibles, mais pas tout en bas de la hiérarchie car il faut un logement avec de l'espace pour exercer cette activité.

### Qu'avez-vous constaté en termes de conditions de travail et de rémunération ?

Contrairement aux autres métiers féminins peu qualifiés dont le temps de travail est fragmenté, les assmats font des

journées très extensives. L'accueil s'échelonne entre 7h30-8h30 et 19h-20h. S'ajoutent la préparation du domicile et des activités, les courses, le ménage, les temps de transition avec les parents et désormais le temps numérique : photos, comptes rendus, recherche de contrats. Tous ces temps s'additionnent au temps d'accueil des enfants qui, en lui-même, est fatigant. Il y a une prise de conscience croissante de la réalité physique du métier : port d'enfants, positions pathogènes, manutention des poussettes, mobilier inadapté. Cette évolution vient de la montée en qualification des assmats et du travail des syndicats. Mais chez les plus anciennes, il persiste un déni de pénibilité. Quant au niveau de salaire, il constitue un point noir. Le métier contourne explicitement le Smic : on est à un tiers du Smic horaire en moyenne. Le Smic mensuel n'est atteint qu'avec 2,8 enfants gardés. Malgré des différences territoriales liées au prix du logement, les salaires restent bas pour des amplitudes horaires longues et une charge importante.

# « Les salaires restent bas pour des amplitudes horaires longues et une charge importante. »

### Comment la professionnalisation a-t-elle fait évoluer le métier ?

La formation initiale s'est renforcée mais reste faible. L'accompagnement par les RPE joue un rôle quand ils existent et fonctionnent bien. Il y a eu une hausse des rémunérations en lien avec un alourdissement de la charge de travail et une hausse du nombre d'enfants accueillis. En revanche, la PMI en difficulté se recentre sur ses missions prioritaires, dont la protection de l'enfance, et joue un rôle de plus en plus imparfait, se limitant souvent au contrôle-sanction. Là où il conviendrait d'avoir un véritable service public, le Service Public de la Petite Enfance a été mis en œuvre au 1er janvier dernier. Le nom sonne bien, mais c'est une coquille vide sans secteur public, sans fonction publique, sans droit opposable. Les crèches familiales municipales régressent. Beaucoup de collectivités se défont sur le privé lucratif et son offre low-cost de micro-crèches. La logique quantitative à moyens constants ne peut que réduire la qualité d'accueil et le taux d'encadrement.

### Le défaut d'attractivité du métier est-il inéluctable ?

Il est vrai qu'il attire peu ou de manière temporaire. Je pense qu'il paie aussi la croissance des inégalités : ségrégation spatiale, coût du logement, augmentation des inégalités de revenus. Celles qui accepteraient d'exercer n'ont pas le logement nécessaire. Les Mam peuvent être des réponses, ce n'est pas le pire des modèles avec cependant des aspects négatifs en termes de conditions de travail et de régulation. Améliorer la situation des assmats relève du challenge.

# « Les assmats sont salariées des parents employeurs, mais se sentent leurs propres employeuses comme si elles étaient indépendantes. »

On a constaté que leur population est très loin de l'activité syndicale classique mais qu'elle communique beaucoup sur les réseaux. La volonté revendicative existe mais il y a une réticence vis-à-vis des syndicats traditionnels. Leur rapport ambivalent au salariat complique l'action syndicale : elles préfèrent défendre un statut indépendant tout en subissant les inconvénients de la relation d'emploi directe. Difficile dès lors pour l'activité syndicale classique qui doit mener un travail d'explicitation, de compréhension de tous les pièges

qui se cachent derrière leur statut et trouver une voie entre les revendications de court terme et de long terme. Selon moi, améliorer leur statut consisterait à aller vers l'instauration d'un tiers employeur ou d'un tiers regardant la relation d'emploi. Or les assmats y sont a priori très réticentes. ■

**Pour aller plus loin :**  
Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur notre blog : [sap-cgt.social](https://sap-cgt.social)  
Enquête disponible sur : [bit.ly/irestravail](https://bit.ly/irestravail)



# Assistante maternelle

RÉFORME  
DU CMG

*ma boîte à outils  
en ligne*

- Notre simulateur de calcul en ligne
- Nos conseils pour votre rémunération
- Nos revendications
- Des calculatrices pratiques



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