

SAP infos

Magazine des salarié·es du Service à la personne

N° 52

Janvier
2026



NOTRE DOSSIER

Mam : un projet séduisant, mais pas sans défis

NOS MÉTIERS

L'aide à domicile
à bout de souffle

ACTION

Élections des CSE :
c'est reparti

EN PRATIQUE

Gardien·ne :
tout savoir sur la réfection
de votre loge

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)

Édito

Bonne et heureuse année !



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Une entrée en matière bien classique pour une année qui devrait l'être beaucoup moins. Une nouvelle organisation d'employeurs fait son apparition dans le secteur des particuliers employeurs. Des négociations reprennent poussivement après des mois de boycott dans le secteur des entreprises de services à la personne. Une France sans

budget et sans réelles orientations... Pas grand-chose à espérer dans nos secteurs des métiers du lien. Mais plutôt que de broyer du noir, on préfère vous offrir quelques perspectives.

Alors, parlons de «nos résolutions» : à la CGT, on remplace ce mot par «nos mobilisations», et cela finit toujours par payer. Après un premier (mais léger) recul sur la réforme des retraites, la période à venir s'annonce décisive à l'aune

de la prochaine élection présidentielle. Soyons offensifs sur ce sujet, notamment en matière de reconnaissance de la pénibilité de nos métiers, fortement féminisés et tout autant invisibilisés. En ordre de marche aussi pour des salaires et des conditions de travail qui nous permettent de vivre dignement.

Pas de fatalité : le progrès social s'arrache, avec de grandes luttes, mais aussi des plus petites, qui améliorent notre quotidien. Santé au travail, comité d'entreprise, prime conventionnelle de départ à la retraite : la démonstration a déjà été faite de l'utilité de rester mobilisés. Alors, on reste concentrés sur nos objectifs visant à améliorer nos conventions collectives, nos grilles de salaires et de classifications. On vous promet donc une année riche en négociations et en propositions, que nous allons porter avec toute la force de première organisation syndicale représentative. À vous et à vos proches, nous souhaitons une très belle année 2026.

Sommaire

Page **4**

À chaud !

Vos brèves d'actualité

Page **7**

Vos métiers

L'aide à domicile à bout de souffle

Page **12**

Action

Élections CSE, c'est parti



DOSSIER
Tout sur les Mam

Page **13**

En pratique

La réfection de la loge de gardien-ne

Page **14**

Un œil sur...

Ce que l'austérité fait aux asmats

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 - Tél.: 06 47 84 22 73 - Site web: www.boreal.fr - Crédits photos: Adobe Stock, Chrystel Jaubert - Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro

À chaud !

La Fepem s'invite dans les Mam

La démarche a de quoi surprendre. Alors que les porteuses de projets de Mam sont les assmats elles-mêmes (lire également page 8), la Fepem produit un guide des Mam à destination des élu-es de collectivités qui n'ont rien à voir là-dedans. Les assmats n'ont pourtant pas été consultées, ni associées de près ou de loin à l'élaboration de ce guide. Plus étrange encore, Sarah El Haïry, Haute commissaire à l'enfance, est venue présenter ce guide issu d'un syndicat patronal au Salon des maires de France à la fin novembre. Un mélange des genres qui ne passe pas auprès des assmats et de leurs représentant-es. Car les assmats portent les projets de Mam, effectuent toutes les démarches administratives et les demandes d'aides auprès des pouvoirs publics, elles recherchent le local et gèrent son installation, elles financent en partie sur leurs fonds propres, elles prospectent auprès des parents, elles développent et font fonctionner les Mam au quotidien tout en garantissant la qualité d'accueil. Les intéressées redoutent que derrière ce guide à destination des élu-es, la Fepem n'aille conclure des accords avec les collectivités pour imposer des réglementations nouvelles aux Mam qui constitueraient des exigences et des poids supplémentaires sans qu'elles n'aient leur mot à dire. ■



Pas de RPE entre nous

Malgré l'opposition des organisations représentatives, l'extension des missions des Relais petite enfance (RPE) est à l'œuvre et l'intermédiation administrative entre assmats et parents employeurs va faire l'objet d'une expérimentation. Il s'agit d'évaluer tous les points qui permettront d'intégrer « *cet accompagnement renforcé dans le référentiel national des RPE* ». En d'autres termes, le RPE pourrait accomplir des formalités administratives et des déclarations fiscales et sociales liées à l'emploi des assmats. Exit la liberté contractuelle. Pour la CGT, expérimentation ou pas, c'est toujours non. ●

Toujours plus

Les entreprises privées de services à la personne se frottent les mains. En effet, le secteur réalise un chiffre d'affaires annuel de 25 milliards d'euros rien qu'en France et les franchises se targuent d'une croissance de 8 % par an. Avec le vieillissement démographique, les plus de 65 ans constitueront un quart de la population en 2030. Ce qui fait dire à un représentant de ces entreprises que « *la silver économie est promise évidemment à un bel avenir* » ■

Un congé en plus

Pour « libérer » 50 000 places d'accueil et « réarmer démographiquement » le pays, le gouvernement envisage un congé de naissance supplémentaire. En clair, chaque parent pourra prendre un congé de deux mois, en même temps ou l'un après l'autre, fractionné en deux temps ou pas, en plus des congés maternité et paternité existants. Ce nouveau congé parental est l'une des mesures du projet de budget de la Sécurité sociale et à l'heure où nous écrivons ces lignes, un flou demeure sur sa date d'entrée en vigueur, d'abord prévue en 2027 et ramenée désormais au 1^{er} janvier 2026. Le montant de l'indemnisation sera fixé par décret, il est prévu qu'il soit de 70 % du salaire net le premier mois et de 60 % le second. Le coût estimé est de 300 millions d'euros l'année de sa mise en œuvre, puis jusqu'à 600 millions d'euros en 2030. ■

Pas de 3^e mois garanti

D'un côté, la ministre de tutelle se dit impliquée dans la lutte contre les impayés de salaire des assmats. De l'autre, elle annonce que Pajemploi ne garantira pas de troisième mois impayé. Le motif ? Certains parents pourraient en profiter pour ne pas rémunérer leur assmat, sachant leurs impayés automatiquement couverts. Pour faire avancer le dossier au-delà des auditions menées par le groupe de travail paritaire, la CGT continue revendiquer la création d'un fonds de garantie des salaires impayés financé par l'État, la double validation quand les parents sortent du système Pajemploi + et la priorité aux créances salariales auprès des particuliers employeurs. Voilà ce que porte la CGT dans les instances où elle siège dont, notamment, le comité de filière. ●



Et ailleurs ?

Moins d'assmats en Europe

La Cnaf a étudié le métier d'assmat dans six pays européens. Allemagne, Danemark, France, Pays-Bas, Portugal ou Angleterre, la profession est très fortement féminisée, mais elle est aussi en déclin numérique du fait du vieillissement des professionnelles. Les assmats de ces six pays ont en commun un niveau global de formation et de qualification qui augmente et ce, malgré des exigences variables d'un pays à l'autre. Partout, la professionnalisation des assmats gagne du terrain. En France, les assmats sont surtout salariées du particulier employeur et l'accueil individuel domine. Au Danemark, elles sont employées municipales. Dans les autres pays, elles sont essentiellement des indépendantes. Les modalités d'exercice varient également : les assmats danoises et portugaises sont majoritairement regroupées en crèches familiales, tandis que les autres exercent leur métier individuellement et à domicile. Une tendance au regroupement se dessine en Allemagne et en Angleterre sur le modèle des Mam françaises même si, là aussi, les statuts d'emploi sont variables. Aux Pays-Bas, ce sont des agences qui assurent l'intermédiation entre assmats et parents. ◆

Un nouveau venu

C'en est fini de la domination de la Fepem sur la branche des particuliers employeurs. Fin décembre, la Direction générale du travail a publié un arrêté officiel reconnaissant le Syndicat des particuliers employeurs (SPE) comme représentatif. L'audience patronale est donc modifiée et la CGT considère qu'il « *est salutaire qu'une nouvelle organisation patronale arrive* ». ●

Amende honorable

Lors d'une rencontre avec les partenaires sociaux le 9 décembre dernier, les services de Pajemploi ont tiré les premiers enseignements de la réforme du CMG. L'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés des assmats et gardes d'enfants de la formule de plafonnement est désormais acquise. Jusqu'alors intégrée dans le salaire, elle pouvait en effet entraîner un dépassement du taux horaire réglementaire et pénaliser les parents. Pajemploi est aussi en train de sécuriser sa plateforme en mettant progressivement en place une double authentification. Enfin, il y aura bien désormais une déclaration et un bulletin de salaire par enfant d'une même fratrie. ◆

Compte rendu de cette rencontre sur :

<https://sap-cgt.social/>



Tous ensemble



Il semble que les coopératives gagnent un peu de terrain dans le secteur des services à la personne, mais n'en constituent pas encore une part probante. La coopérative est souvent le fait d'ancien-nes salarié-es d'entreprises privées qui, lassé-es du modèle lucratif et de ses pratiques, cherchent à concilier l'aide et le maintien à domicile des personnes vulnérables avec, notamment, de meilleures conditions de travail et de prise en charge. Les sociétés coopératives relèvent en effet d'un statut

juridique plus équitable et plus humain et d'un fonctionnement plus démocratique. En effet, chaque membre de la coopérative participe aux décisions à égalité et chaque professionnel-le joue un rôle actif dans sa gouvernance. En tant qu'écosystème solidaire, les coopératives reposent sur des valeurs et des principes qui sont ceux de l'économie sociale et solidaire. De ce fait, le modèle coopératif peut apporter une réponse aux besoins croissants de services aux personnes et constituer une alternative aux appétits lucratifs des entreprises du secteur. ■

Les maires sans le sou

Le service public de la petite enfance (SPPE) est entré en vigueur en janvier 2025. Pour son premier anniversaire, les maires de France réunis en congrès en ont dressé le bilan. Car depuis, les communes sont les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant et ont donc en charge la diversification des modes de garde et le développement du nombre de places d'accueil. Les maires estiment que cette prérogative est fragilisée par des moyens financiers insuffisants et par l'écart entre les sommes allouées, par ailleurs mal réparties, et le coût réel. C'est d'autant plus vrai pour les communes de moins de 3 500 habitant-es et les intercommunalités exerçant les compétences du SPPE qui ne bénéficient d'aucun soutien. Rappelons que l'objectif fixé par la Cnaf et l'État était de créer 35 000 places de plus d'ici fin 2027. Les maires estiment que dans ces conditions, il sera difficile à atteindre. Bien qu'impliqué-es, mobilisé-es et désormais identifié-es comme autorités compétentes en la matière, ces élu-es ne voient pas comment faire sans financement supplémentaire. ■

Un défi majeur

Depuis les années 1970, le vieillissement démographique poursuit une trajectoire ascendante. Avec de plus en plus de personnes en perte d'autonomie, la question du maintien à domicile est déterminante.

Près de 90 % des Français-es souhaitent vieillir à domicile. Voilà qui représente un défi majeur. Comment répondre à des besoins croissants et garantir un accompagnement de qualité quand le secteur de l'aide à domicile peine à recruter et à fidéliser les professionnelles ? Comment soutenir une politique domiciliaire que les pouvoirs publics appellent de leurs vœux sans vraiment s'y engager ? En 2024, dans son rapport sur le sujet, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) brosse deux chantiers à mener de front :

le renforcement des capacités du domicile en vue du maintien des personnes concernées et la réponse aux besoins d'accompagnement. Une mission a été créée. Elle a permis d'évaluer que, depuis la loi d'adaptation de la société au vieillissement de 2015, *« les conditions ne sont pas encore réunies pour réussir une politique domiciliaire dans l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie »*. Et de pointer des situations de grande tension, où *« la fragilité des services à domicile pourraient conduire à maintenir des personnes chez elles dans des conditions dégradées »*.

L'Igas appelle à une action publique ambitieuse tant sur le financement que sur les moyens humains à mobiliser. Depuis des années, la CGT alerte sur une aide à domicile en tension du fait d'une faible attractivité des métiers, salaires, pénibilité, morcellement des journées avec temps partiel imposé. Selon l'Insee, le seul maintien du nombre de salarié-es des services à domicile supposerait de recruter 800 000 personnes d'ici 2050 et 50 000 de plus pour les renforcer. L'urgence demeure. ■

En 2021,



18 millions
de personnes de 60 ans ou plus



2 millions
sont en perte d'autonomie
(dont 1/3 en perte
d'autonomie sévère).

D'ici les années 2050,
le pays comptera :

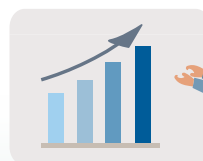
700 000
personnes supplémentaires
de 60 ans et plus en perte
d'autonomie,



avec un pic à

2,8 millions

de personnes
en perte
d'autonomie
en 2052.



Soit une hausse de

36 %

Sources : Insee, Drees

Opération séduction

Les ouvertures de Maisons d'assistantes maternelles (Mam) se sont multipliées ces dernières années. Sur le papier, le projet est séduisant : les assmats restent salariées de leurs parents employeurs, tout en travaillant avec d'autres dans un local dédié. Mais la réalité n'est pas toujours aussi rose.

Elles ont fait du chemin depuis leur création en 2010. Les Mam seraient plus de 5 200 aujourd'hui, bénéficiant d'une croissance de 19 % chaque année. Un bel essor porté par certaines aspirations des assmats : rompre l'isolement, distinguer l'espace privé de l'espace de travail et renouveler sa pratique professionnelle. Comme le relève aussi le Credoc, organisme d'études et de recherche, « *Cet engouement relève de l'impétueuse nécessité pour les assistant-es maternel-les de sortir d'une invisibilité sociale et professionnelle (...) et du désir de s'inscrire dans le référentiel plus valorisé de l'accueil collectif* ». La Mam constitue en effet un mode qui semble mêler les avantages de l'accueil individuel et collectif tout en rassurant les parents.

Un accueil partagé

Pour travailler en Mam, un agrément spécifique est délivré par le conseil départemental après avis des services de la PMI. Mais, comme pour l'accueil à domicile, les parents restent les employeurs directs de leur assmat choisissant d'exercer en Mam. En général, les Mam ont une grande amplitude d'ouverture permise par la délégation d'accueil qui autorise une assmat à se faire remplacer par une de ses collègues sur tout ou partie de ses contrats dans le respect de certaines conditions. En clair, la délégation d'accueil offre une certaine souplesse de planning, notamment pour des accueils tôt le matin, en fin de journée ou lorsqu'une assmat tombe malade. Mais une Mam, c'est d'abord un projet solide élaboré par trois ou quatre assmats qui doivent trouver un local sécurisé et adapté où elles accueilleront simultanément plusieurs enfants, selon l'agrément de chacune. Elles partagent ainsi non seulement l'accueil et le projet éducatif mais aussi le ménage, la confection des repas ou la gestion administrative, en l'absence de tout encadrement. En somme, les Mam sont des associations de professionnelles qui font de l'accueil collectif sans relever, juridiquement parlant, de l'accueil



collectif. Une auto-organisation séduisante et enrichissante qui implique toutefois une communication permanente et de qualité sous peine de déconvenues, voire de fermeture.

Trouver le bon équilibre

Au cœur d'un projet de Mam, l'humain et les relations humaines priment et conditionnent souvent sa pérennité. Toutefois, l'aspect financier et la viabilité du projet ne sont pas à négliger. Outre les désaccords qui peuvent survenir dans l'équipe et la faire exploser, la fragilité des Mam est aussi due à « *un équilibre difficile entre les revenus d'activités, à savoir les salaires et indemnités versés par les parents, et les charges des Mam structurellement plus importantes qu'à domicile* », relève encore le Credoc. Certes, les pouvoirs publics facilitent l'installation et le développement des Mam avec des aides diverses à l'installation, au démarrage ou à la mise en conformité du local. Les collectivités les soutiennent souvent car « *Les Mam sont de réelles solutions dans les communes qui n'ont pas les moyens de porter des structures d'accueil (...) et parce qu'elles permettent à des femmes qui ne peuvent pas accueillir chez elles d'exercer un métier* », rappelle Élisabeth Laithier, présidente du comité de filière Petite enfance. Mais une Mam ne relève pas des compétences des collectivités, c'est un projet reposant sur les épaules des assmats qui l'ont engagé. Avant de se lancer, mieux vaut tout envisager. ■

ENTRETIEN

Une formule d'avenir



Portée par les assmats, la création de Mam a le vent en poupe. Pierre Moisset, sociologue de la famille et spécialiste de la petite enfance, évoque les réalités du travail en Mam et ce qu'elles impliquent en termes de pratiques professionnelles.

Comment expliquez-vous l'engouement pour les Mam ?

F. G. : Leur essor est porté par une volonté des assmats de distinguer l'activité d'accueil des enfants de leur quotidien familial et pour certaines, de travailler en dehors de chez elles. La mutation de la profession s'incarne donc en externalisant l'activité en Mam ou en spécialisant des parties de son logement. Les Mam plaisent aussi car elles rompent l'isolement et correspondent à l'idée de collectif de travail qui n'est soumis ni à la hiérarchie, ni aux impératifs de l'accueil collectif.

Qu'implique le travail en Mam ?

F. G. : Ce qui ressort de mes travaux, c'est que travailler en Mam demande d'avoir des capacités exigeantes de coordination, de conversation

et d'élaboration entre collègues. Contrairement à l'accueil collectif où les relations sont en partie réglées par la hiérarchie, où le cadre institutionnel donne forme et écrase en même temps la parole de chacune, il n'y a pas de chef officiel en Mam. Les assmats sont à égalité et doivent ainsi avancer en se coordonnant. Sans quoi il peut y avoir du ressentiment, de la discordance et peut-être le délitement du collectif.

Quels sont les nœuds ?

F. G. : Il y a beaucoup de raisons à l'instabilité supposée des Mam. Je distinguerais au moins quatre éléments : la façon de travailler ensemble, le travail auprès des enfants, la répartition des revenus et celle des tâches relatives à la Mam. Il y a aussi le type de délégation – partielle ou totale – entre les assmats. Ce sont des points qui peuvent générer des désaccords et demandent donc de la conversation, des échanges, de l'ajustement. C'est assez délicat.

Les pratiques changent-elles en Mam ?

F. G. : J'ai noté que les assmats ont un besoin de coordination ou un besoin de changer leur façon de faire. Parce qu'en Mam, il y a une contradiction entre le cadre juridique selon lequel chaque assmat garde son contrat avec des parents en particulier et le concret du travail en commun au quotidien. Dans les faits, elles gèrent souvent des enfants ensemble. Une collègue qui n'a rien à voir avec les enfants que je garde,

juridiquement parlant, va quand même interagir avec ces enfants et pas seulement dans les temps prévus par la délégation d'accueil. S'il peut y avoir des changements de façon de travailler, il me semble qu'ils sont liés à cette nécessité de coordination.

« Peut-être faudrait-il que les PMI soient au diapason. »

Que faudrait-il mettre en œuvre pour soutenir les Mam ?

F. G. : Une grande majorité d'assmats restent très attachées au statut de salariée multi-employeur qui, dans le cas des Mam, pose quand même question avec la délégation des contrats de l'une à l'autre. Si elles y tiennent, il faut le respecter. Peut-être faudrait-il que les PMI soient un peu au diapason, car aujourd'hui, en fonction des départements, elles sont plus ou moins favorables aux Mam. Je pense qu'on pourrait aussi faciliter les formations et l'analyse de pratique en journée, avec des jours de fermeture de la Mam. Mais il faut conserver cette forme anarchiste et autonome de gestion des Mam, sans référent-e extérieure issu-e de la PMI ou de la collectivité car c'est selon moi une formule d'avenir. ■

Pour aller plus loin : Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur notre blog : sap-cgt.social

Des hauts et des bas



Se lancer dans un projet de Mam n'est pas à prendre à la légère. Certains projets sont couronnés de succès, d'autres tournent mal. SAP Infos a recueilli les témoignages d'assmats d'Angers et de l'agglomération lilloise. Deux expériences de Mam très différentes.

Il ne reste plus que deux assmats de l'équipe initiale, complétée par d'autres depuis. Sept ans plus tard, Samuel reste très satisfait d'avoir monté ce projet et de l'avoir vu évoluer : « Comme pour tout projet, il y a des hauts et des bas, mais globalement, notre Mam fonctionne très bien ». Il se souvient que le plus dur avait été de trouver un local dans le secteur d'Angers-Sud que les porteur-ses du projet avaient identifié comme un quartier où ils et elles n'auraient aucun mal à trouver des contrats. Le propriétaire d'un petit supermarché a décidé de les soutenir et leur a proposé une maison, très content qu'une structure comme la leur s'installe et participe à la dynamique du quartier. Samuel et ses collègues se sont senti-es soutenu-es par l'adjoint au maire et par la PMI : « On a été très accompagné-es et bien aiguillé-es ».

Une Mam, c'est une question de personnes. Selon lui en effet, ce qui aide en Mam, c'est d'avoir plusieurs regards sur une même situation et d'échanger. « On travaille ensemble 10 heures par jour, ce qui n'est pas rien. Les clés de la réussite, c'est de s'entendre en dépit de nos caractères ou de nos façons différentes de travailler et d'y mettre du sien », explique-t-il. Discuter régulièrement de ce qui va et de ce qui ne va pas, bien répartir les tâches au-delà de l'accueil, c'est-à-dire le ménage, la préparation des repas et des activités, la gestion administrative, la délégation d'accueil... « Tout doit être prévu et organisé de façon claire. Chez nous, chacun-e sait ce qu'il ou elle a à faire et ça aussi, ça fluidifie le quotidien ».

Regards croisés

Pour réussir et pérenniser une Mam, l'enjeu réside selon lui dans le choix de la bonne équipe, celle qui s'entraide et sait travailler collectivement. De toute façon, Samuel n'aimerait pas accueillir des enfants à domicile. Quand il sort de la Mam, il a un quart d'heure de trajet à vélo pour rentrer : « Ça me permet de décompresser et quand j'arrive à la maison, je suis passé à autre chose, je n'ai plus la tête au travail ». Il cloisonne, ce qui lui semble indispensable, « surtout avec des enfants qui, depuis le covid, sont de plus en plus compliqués ». Dans l'agglomération lilloise, Sophie et Nadia ne voulaient pas, elles non plus, accueillir des enfants

à domicile. Elles préféreraient sortir de chez elles le matin pour aller travailler et continuer à avoir une vie sociale. Lorsqu'elles se sont rencontrées, elles étaient trois assmats, « *ça a matché, on était sur la même longueur d'onde au niveau du projet et de l'éducation des enfants, on était assez autonomes, on se débrouillait par nous-mêmes et on avait élaboré un projet solide* ». Comme à Angers, le plus dur avait été de trouver un local qui permette à chacune d'être plus ou moins à la même distance de leur lieu de résidence. Elles ont fini par trouver, ont ouvert leur Mam, surmonté la crise du covid, « *une période compliquée, heureusement qu'on était trois* », et tenu presque dix ans.

« Les clés de la réussite c'est de s'entendre en dépit de nos différences. »

Revenant sur la fin de leur aventure, Sophie et Nadia osent des explications : « *Au fil du temps, les attentes ont divergé, notre collègue a eu des problèmes personnels, elle a pris ses distances, nous marchions un peu sur des œufs avec elle, nous ne voulions pas froisser sa susceptibilité, c'était tendu* ». Après coup, elles pensent qu'elles auraient dû oser lui parler, essayer de comprendre si ses problèmes personnels avaient pris le dessus, si c'était la Mam qui était en cause, si elle voulait la quitter.

Oser dire les choses

« *Depuis le début, on s'était dit que si quelque chose n'allait pas, on devait prendre le temps d'en parler, on ne l'a pas fait, on a laissé le personnel envahir le professionnel et le mal-être nous gagner toutes les trois* », analysent-elles. En fait, leur collègue avait déjà posé des jalons ailleurs et a donné brutalement sa démission quand Sophie était en arrêt longue maladie. Elles ont ouvert à trois et fermé à deux, devant le fait accompli et sans véritable explication. Sophie est toujours arrêtée, mais souhaite poursuivre dans la petite enfance. Nadia, inscrite à France Travail, se dit « *totalement perdue* », a besoin de se recentrer et digérer. Elle envisage de faire un bilan de compétences. Cependant, elles ne regrettent rien de leur aventure, « *malgré cette mauvaise expérience, ça a vraiment été une évolution personnelle et professionnelle enrichissante* ». ■

3 questions à...

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

Quel regard portez-vous sur les Mam ?

La CGT était plutôt opposée à leur création à l'origine, estimant que les Mam constituaient une sorte de détournement low-cost de l'accueil collectif. Cependant, l'expérience a montré que les Mam répondaient à une aspiration professionnelle de se regrouper et de rompre l'isolement de la part des assmats, autant qu'à une attente des parents, sécurisés par le fait que l'accueil est collectif. Et ce, même si une Mam est une superposition d'accueils individuels en quelque sorte.

De quoi les Mam ont-elles besoin ?

Beaucoup de fermetures de Mam sont dues au fait qu'il est compliqué d'apprendre à travailler collectivement malgré les formations mises en place par la branche. En plus des aides financières existantes, il faut donc vraiment soutenir les Mam à plusieurs niveaux, dans l'aide à la création de statuts ou de règlements intérieurs par exemple, et ne pas leur imposer de normes trop rigides qui risquent d'être un frein à leur développement. En ce sens, la volonté d'aligner le référentiel bâtimentaire des Mam sur celui des crèches est une mauvaise idée.

Comment les soutenir concrètement ?

À l'initiative de la CGT, la branche va se saisir des difficultés relationnelles et juridiques que peuvent rencontrer les assmats exerçant en Mam et essayer d'étendre ses missions d'intermédiation à ces structures. La branche deviendrait un peu le juge de paix quand il y a des difficultés entre assmats, ou en cas de besoins spécifiques. Le secteur semble prêt à s'engager dans cette voie et la CGT va l'y pousser, car les Mam peuvent aussi permettre d'endiguer le développement du secteur privé lucratif.

Ça repart pour un tour

Tous les quatre ans, les élections du comité économique et social (CSE) se tiennent dans les entreprises de 11 salarié-es et plus. Les entreprises de services à la personne sont donc concernées.

Le CSE est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Tous les quatre ans, à compter de la date de mise en place du premier CSE, les salarié-es votent donc pour désigner les membres de la délégation du personnel. Pour rappel, les résultats des élections des CSE sont associés à ceux des élections professionnelles dans les TPE et l'emploi à domicile pour déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel. Qui siège ? Qui négocie ? Qui pèse ? C'est là tout l'enjeu de ce scrutin. Or, depuis les ordonnances Macron de 2017 et la mise en place des CSE en remplacement des anciennes instances, l'audience électorale s'écroule, toutes organisations syndicales confondues. Le taux de

participation des salarié-es ne cesse de décroître jusqu'à atteindre des seuils alarmants. À titre d'exemple, dans la branche extrêmement importante des hôtels, cafés, restaurants qui compte 900 000 salarié-es, on compte 3 % de votant-es seulement !

La démocratie sociale en jeu

En 2018, la position commune à la CFDT et à la CGT consistait justement à recentrer un syndicalisme aujourd'hui totalement morcelé. Car avec une trentaine de listes déposées aux élections sur la représentativité, ça fait beaucoup trop d'organisations pour que les salarié-es s'y retrouvent, même si des discussions sont en cours pour opérer des rapprochements, notamment entre la CGT et la FSU. Toujours est-il que le faible

niveau de participation aux élections pose un vrai problème de démocratie sociale. En effet, lorsqu'il y a des scrutins directs, comme c'était le cas pour l'élection prud'homale ou comme c'est encore le cas pour l'élection TPE, la CGT est l'organisation syndicale qui s'en sort le mieux et reste la première dès lors que le vote ne se déroule pas dans l'entreprise. Ce qui pose la question de ce qui se passe dans les entreprises. « *On peut partir du paradigme selon lequel la CFDT serait plus forte que la CGT et générerait mieux les CSE, mais on peut aussi s'interroger sur la neutralité patronale* », relève Stéphane Fustec, conseiller de la fédération CGT du Commerce et des Services. Dans certaines branches, des organisations syndicales ont un accueil plus favorable que celui qu'elles peuvent réserver aux autres syndicats résolument engagés dans les luttes pour faire gagner des droits aux salarié-es. Tout ceci produit parfois des résultats étonnants. De ce point de vue, l'exemple du CSE de People & Baby est parlant : 3 800 salarié-es, 1% de votant-es et des membres du CSE élus avec une seule voix tant le taux de participation est faible. « *Cet exemple peut paraître anecdotique et heureusement ce n'est pas souvent le cas, mais quand on obtient 10 % de participation, on est presque content-es* », reprend Stéphane Fustec. Les faibles taux de participation font de surcroît émerger des organisations nouvelles qui n'ont ni ancienneté, ni expérience, ni indépendance, « *ce qui est extrêmement inquiétant pour l'avenir* ». Alors le bon vote pour vos intérêts au CSE, c'est le vote CGT. ■



Tout savoir sur le logement de fonction

C'est une spécificité du statut de gardien-ne d'immeuble de catégorie B : son employeur est tenu de lui fournir un logement de fonction décent et habitable pendant toute la durée de son contrat. Voici les obligations en la matière.



Qu'est-ce qu'un logement de fonction décent ?

Un logement habitable et décent répond à cinq critères : surface et performance énergétique minimales, absence de risque pour la sécurité et la santé de l'occupant-e, absence de nuisibles et de parasites, mise à disposition de certains équipements. Comme *SAP Infos* l'a déjà écrit, un état des lieux d'entrée doit être fait. Si ce n'est pas le cas, prenez des vidéos et des photos dès votre entrée dans le logement et réclamez que l'état des lieux soit fait dès la fin de votre période d'essai.

Qui a la charge de la réfection du logement ?

L'article 20 de la convention collective prévoit une obligation claire incombant à l'employeur, donc au syndic, en la matière. La réfection et les embellissements de type peinture ou revêtements

muraux du logement doivent intervenir tous les cinq ans si nécessaire et au plus tard tous les sept ans lorsque le logement comprend une pièce unique. Dans les autres cas, la réfection doit se faire tous les dix ans. La réfection des sols, en revanche, n'intervient que si nécessaire.

Comment ça se passe, concrètement ?

Il est rare qu'un syndic de copropriété prenne spontanément les choses en main. Dès que le délai des sept ou dix ans intervient, le ou la gardien-ne doit donc lui écrire et rappeler qu'aux termes de l'article 20 de la convention collective, la réfection de la loge doit être engagée. De même, en cas de dégât des eaux ou d'apparition de moisissures ou de fuites, il faut immédiatement alerter le syndic et demander la remise en conformité du logement.

Et si le syndic fait la sourde oreille ?

Dans ce cas-là, il faut le relancer. Si cette relance reste lettre morte, il faut faire appel au syndicat CGT* pour qu'il puisse prendre la relève et fasse un courrier en son nom. L'idée est de tout faire afin d'éviter une procédure. Attention, il ne faut jamais engager soi-même les travaux de réfection sans un accord écrit du syndic stipulant le remboursement de ces travaux.

Comment s'organise la période des travaux ?

La logique voudrait que le ou la gardien-ne concerné-e soit relogé-e pendant les travaux. Ou que les travaux se déroulent pendant sa période de vacances sous réserve de négocier avec le syndic un espace de stockage de ses biens. La convention collective ne le précise pas, mais dans la mesure où le syndic doit mettre à disposition un logement décent, ce qui n'est pas le cas d'un logement en réfection, il doit donc proposer une solution de relogement dans la période. ■

* Syndicat CGT concierges et gardien-nes d'immeuble
Rdv avec Eloy Fernandez :
eloyfernandez@free.fr
ou au 06 42 40 36 90

Assmats : la potion amère de la vie chère

Moins de contrats, un coût de la vie qui flambe et un avenir qui se brouille : dans le Puy-de-Dôme, les assistantes maternelles tirent la sonnette d'alarme. Elles voient leurs revenus fondre tandis que la politique d'austérité du gouvernement pèse sur leur quotidien. Enquête.



L'Insee le chiffre clairement. La baisse de la natalité est une tendance observée partout en France métropolitaine, mais diversement selon les territoires. Depuis 2010, le nombre de naissances recule de 22,8 % dans le Puy-de-Dôme et les assmats du département le ressentent car elles ont de moins en moins d'enfants à garder. Angélique est assmat à Chambaron-sur-Morge, à côté de Riom, depuis 20 ans et s'est syndiquée à la CGT en 2015, à la suite de la création d'une

micro-crèche sur sa commune. Elle confirme : « *Bien sûr qu'il y a une baisse de la natalité, mais elle s'explique par la conjoncture, c'est-à-dire le pouvoir d'achat qui baisse, le coût de la vie qui augmente, les guerres, la persistance du covid et la politique du gouvernement. Normal que les couples réfléchissent à deux fois avant de s'engager dans la parentalité* ».

Les conséquences pour les assmats ? Selon elle, des Mam ferment, certaines assmats changent de métier, d'autres envisagent de le faire et beaucoup s'inscrivent à France Travail.

C'est son cas depuis la rentrée de septembre 2024, Angélique admet ne plus travailler assez : « *France Travail complète mes revenus d'une allocation et heureusement, car je suis maman solo et je ne pourrais pas faire sans ce complément. Avec un nouveau contrat en janvier, je vais avoir une reprise d'activité. Je ne toucherai plus de complément, mais je resterai inscrite à France Travail car le métier est devenu trop précaire et incertain* ».

On paie les pots cassés

Directement ou indirectement, l'austérité impacte tout l'environnement de travail. Angélique rapporte que le Relais petite enfance (RPE) dont elle dépend a supprimé un poste d'animatrice et deux ateliers itinérants. Pour Nora Khaled, du syndicat CGT des assmats du Puy-de-Dôme, « *Ça arrive partout, les baisses des dotations de l'État aux collectivités ont des répercussions à plusieurs niveaux et s'agissant des RPE, les communes n'ont plus de moyens et les assmats paient les pots cassés* ». Angélique pense aussi que changer les Relais d'assistantes maternelles, qui avaient vocation de travailler exclusivement avec ces dernières, en RPE qui travaillent pour l'ensemble des modes d'accueil est ambigu : « *Beaucoup d'assmats s'en sont*

détourné et on a remarqué que des animatrices de RPE, certainement sous pression de leur hiérarchie, orientaient les parents vers les structures collectives ». Avec moins de travail, Angélique et ses collègues se sentent aussi de moins en moins soutenues.

Concurrence des micro-crèches

Non loin de là, à Enval, Nathalie est assmat depuis 25 ans, syndiquée elle aussi à la CGT. À son tour, elle déplore que les RPE ne soient plus dédiés aux seules assmats, qu'il faille s'inscrire très en avance aux ateliers, mais que maintenant c'est « premières arrivées, premières servies, il n'y a pas de place pour tout le monde ». Ce qui lui reste vraiment en travers de la gorge, c'est l'installation de micro-crèches privées dans des communes de quelques centaines d'habitants où exercent des assmats : « D'un côté, les collectivités n'ont

« Les communes n'ont plus les moyens, mais le privé s'installe avec des aides de l'État. »

plus les moyens et de l'autre, le privé s'installe avec des subventions d'État et les animatrices les remplissent en priorité quand elles reçoivent les parents. Résultat, dans beaucoup de communes, la moitié des assmats n'ont plus assez de contrats. Ce n'est pas mon cas cette année, mais l'année prochaine ? ». Elle n'en sait rien. Heureusement, Nora constate qu'il y a des cas où la PMI, le RPE et la commune refusent d'autoriser l'ouverture de crèches, « parce qu'ils se sont aperçus à quel point ça faisait du mal aux assmats qui font pleinement partie de l'offre d'accueil ».

Tout coûte plus cher

Nathalie est amère et à juste titre. Elle constate la dégradation des conditions de vie et de travail

des assmats de sa région, tandis que tout coûte plus cher : « J'ai un peu augmenté mes frais d'entretien car il faut bien chauffer la maison et que l'électricité augmente aussi. Pareil pour les repas, je demande aux parents de les fournir parce qu'en plus des allergies, des goûts divers et des exigences de chacun-e, les légumes et la viande sont devenus hors de prix ». La hausse du coût de la vie est une question centrale. Du fait du périmètre départemental du syndicat CGT qu'elle anime, Nora dispose d'une vision d'ensemble de la situation des assmats. L'austérité et les difficultés matérielles impactant tout le monde, « les parents essaient de payer leur assmat le moins cher, les assmats ont de moins en moins de contrats, les communes n'ont plus de moyens et comme il y a moins d'assmats, elles ne font plus d'efforts pour renforcer les RPE qui ne les accompagnent plus et suppriment des ateliers. Le serpent se mord la queue ». Nora constate aussi qu'avec des contrats en moins, les assmats s'inscrivent de plus en plus à France Travail et qu'elles perçoivent des allocations chômage en complément. Mais ce n'est jamais suffisant. « À cause du prix de l'essence, j'en connais qui ne sortent plus les enfants comme elles le faisaient depuis longtemps à un guignol ou autre activité, elles se cantonnent à les promener à pied dans leur environnement immédiat ». Les répercussions sont en cascade. Selon elle, il est « normal que quand on compte à l'euro près et que l'avenir est si incertain, on se restreigne au maximum ». ■



Mes droits

plus je les connais
mieux ils me protègent



La CGT

m'accompagne

Je m'informe
et je me défends

Avec la CGT,
je ne suis jamais seul·e

j'ai des réponses à mes questions,
un accompagnement dans mes démarches
et la force du collectif

Mon contrat de travail
Mon bulletin de salaire
Mes congés
Ma sécurité au travail
Mes loisirs
Ma retraite

En adhérant, je renforce mes droits
et je participe à construire un monde du travail plus juste

 CGT ASSMAT



SAP.CGT.FR

Fédération
Commerce
Services
