

SAP infos

Magazine des salarié·es du Service à la personne

N° 53

Mars
2026



NOTRE DOSSIER

On ne tient pas sur un salaire trop petit

NOS MÉTIERS

Quand le bruit ruine la santé

EN PRATIQUE

Assistante parentale, un nouveau titre, une meilleure reconnaissance

UN ŒIL SUR

Prévoyance : la protection des salarié·es

ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ

Pour vous, Assistants Maternels et Salariés
du Particulier Employeur, le Groupe Ircem :

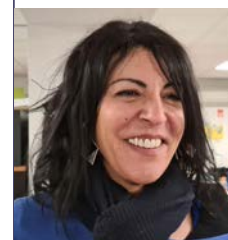
- 👤 Conçoit des produits d'assurance adaptés à vos besoins
- 👤 Gère vos indemnisations en cas d'arrêt de travail
- 👤 Verse votre future retraite complémentaire
- 👤 Propose des aides d'Action Sociale
- 👤 Offre des services de prévention au quotidien et au travail



Toutes vos démarches en ligne sur **ircem.com**

Édito

L'égalité, ça se gagne. Le 8 mars, on reste à l'offensive !



Nathalie Ghaffar
*Secrétaire générale
du syndicat
du service à
la personne 75*

La CGT, c'est le syndicat du pouvoir d'achat et de l'égalité professionnelle. Pour celles et ceux qui en doutaient, l'augmentation très importante de nos salaires conventionnels est pourtant bien le fruit de notre travail acharné pour la reconnaissance des métiers féminisés. À quelques jours du 8 mars, Journée internationale de lutte pour le droit des femmes, nous restons malgré tout à l'offensive pour que

ce que nous avons obtenu pour les assistantes maternelles et les salariées du particulier employeur se généralise dans tous les secteurs, privé, public ou associatif. C'est aussi pour la reconnaissance de nos métiers que nous continuons à œuvrer avec la réforme de nos grilles de classifications,

le nouveau titre d'assistante parentale et le travail sur la prise en compte des nombreuses compétences non reconnues dans les métiers à dominante féminine. C'est aussi pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles que nous continuons à revendiquer, proposer et négocier afin de mettre en place des garanties conventionnelles protectrices. Nous n'oublions pas non plus la prise en compte de nos pénibilités et la nécessaire prévention qu'elles impliquent, alors on continue à se mobiliser sur cette question. Vous nous connaissez, ce ne sont pas juste de vaines promesses et on est persuadés d'y arriver ! Pour cela, on a besoin de votre aide et on vous invite à rejoindre les manifestations féministes qui auront lieu partout en France le dimanche 8 mars. Vous pouvez trouver les lieux de rassemblement sur le site www.cgt.fr. Alors, bonne manifestation à toutes, les tous étant bien évidemment concernés aussi.

Sommaire

Page **4**

À chaud !

Vos brèves d'actualité

Page **7**

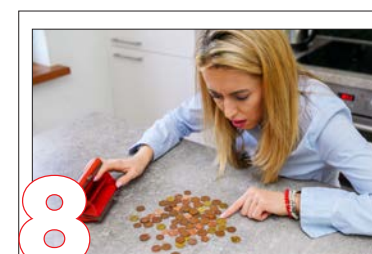
Vos métiers

**Face aux nuisances
sonores**

Page **12**

Action

**Toutes dans
la rue ce 8 mars**



8

**DOSSIER
Les salaires
à la peine**

Page **13**

En pratique

**Les assistantes
parentales à l'honneur**

Page **14**

Un œil sur...

**La prévoyance,
une protection
majeure**



Des besoins croissants

La Dress alerte sur les besoins massifs de recrutement de professionnel·les pour accompagner les personnes âgées. Elle estime qu'il y a nécessité à créer jusqu'à 200 000 emplois supplémentaires d'aides à domicile et d'aides soignant·es d'ici 2050. Il y aura alors près de 23 millions de personnes de 60 ans ou plus, soit 5 millions de plus qu'aujourd'hui. Une croissance due au vieillissement démographique et aux politiques publiques privilégiant le maintien à domicile. ♦

Une faille dans Pajemploi +

Dès le 1^{er} septembre 2027, tout parent employeur devra recourir à Pajemploi + pour sécuriser le versement des salaires des assmats et faciliter la récupération d'impayés auprès des parents par l'Urssaf. Un premier pas qui comporte une faille. Pour la CGT, les parents « qui connaissent bien le système peuvent décocher sans que personne ne soit informé et échapper au paiement des salaires dus ». Il faut donc qu'il n'y ait « aucun moyen de sortir du dispositif, sinon on ne va pas au bout de l'objectif ». ■

Chers jeunes enfants

Le rapport 2025 de l'Observatoire national de la petite enfance, piloté par la Cnaf, est sorti. Il aborde quatre thématiques : le portrait démographique des enfants, les usages des modes d'accueil par les familles, l'offre d'accueil formel et les financements. Parmi les constats, la natalité française continue de chuter avec, en 2024, 2,8 % de naissances en moins par rapport à l'année précédente, donc une baisse du nombre d'enfants à accueillir. La garde à domicile reste stable, l'accueil chez les assmats recule de 3 % du fait de la baisse des effectifs, même s'il demeure le principal mode d'accueil. Celui des crèches financées par la PSU progresse de 2,4 %, tandis que celui des Eaje financés par la Paje progresse de 10,5 %. C'est bien l'accueil en Eaje qui tire son épingle du jeu avec 39 % de l'offre, en hausse de 1,5 %, une croissance majoritairement portée par les micro-crèches relevant du secteur privé marchand (93 %). Celles-ci représentent pourtant le coût le plus élevé pour la collectivité qui consacre, tous modes confondus, 17,5 milliards d'euros à l'accueil des enfants de moins de trois ans. ●

Pour aller plus loin : www.caf.fr/professionnels/etudes-et-international/observatoire-national-de-la-petite-enfance-onape



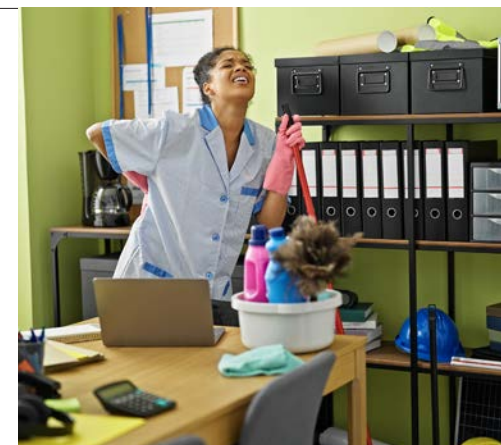
Prendre soin abîme

Les premiers résultats de l'étude nationale* sur les conditions de travail des salarié·es du particulier employeur sont sortis. 85 % réalisent des mouvements répétitifs et 80 % sont exposé·es à des postures contraignantes. En détail, 90 % des assmats et des assistant·es ménager·es effectuent des gestes répétitifs, 90 % des assmats sont exposé·es à des postures pénibles, 70 à 80 % des assmats portent régulièrement des charges lourdes. Des chiffres qui, selon la CGT, « confirment ce que les salarié·es vivent au quotidien : des corps sollicités en permanence, une pénibilité largement sous-estimée, des risques pour la santé encore trop peu reconnus ». Ce qu'elle dénonce depuis longtemps, portant des revendications pour améliorer les conditions de travail et préserver la santé des salarié·es. ■

*Observatoire de l'emploi à domicile, SPSTN, CSA

Perdants au CMG

Depuis janvier, les parents employeurs doivent faire une déclaration distincte à Pajemploi pour chaque enfant d'une même fratrie accueilli par une assmat. Chacun fait désormais l'objet d'un bulletin de salaire séparé. Si les assmats peuvent ainsi mieux faire valoir leurs droits au chômage en cas de départ d'un des enfants, pour les parents en revanche, c'est un nouveau calcul qui s'applique. Fini le CMG et la prise en charge pour les enfants d'une même fratrie quels que soient les âges. Les 12 400 familles qui font garder deux enfants par une assmat, dont l'un de moins de 6 ans et l'autre de plus de 6 ans, voient leurs frais d'accueil augmenter. Une fois l'ensemble des effets de cette réforme connus, des ajustements s'imposeront. ●



Et ailleurs ?

L'aide à domicile européenne

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail EU-Osha a publié un rapport pour alerter sur « les défis uniques » et les conditions de travail à risques des aides à domicile dans l'Union européenne. Les professionnel·les font face à une multiplicité de facteurs de risques : musculo-squelettiques du fait de la nature physiquement exigeante des gestes professionnels, des domiciles souvent inadaptés et d'un faible contrôle de l'organisation du travail ; psychosociaux qui se traduisent par du stress, de l'épuisement professionnel et de la fatigue émotionnelle ; physiques, chimiques et biologiques, à cause des chutes, de la manipulation de produits d'entretien et de l'exposition à des agents infectieux. L'UE-Osha considère cependant qu'il est difficile d'appliquer des stratégies standardisées de prévention, mais élabore quelques recommandations car trouver des solutions est urgent. Le secteur est en croissance rapide du fait du vieillissement de la population et de l'explosion des besoins d'accompagnement à domicile. Selon elle, les faibles rémunérations accentuent la pénurie de personnel. Dans toute l'Europe, la situation des aides à domicile est finalement assez semblable. ♦

Incollables

C'est un bel outil que la CGT a mis en ligne. Tout savoir des indicateurs économiques, sociaux et environnementaux pour mener la bataille des idées, tel est l'objectif de son baromètre économique. Salaires, dette publique, sécurité sociale, santé, travail et emploi... sont parmi les questions abordées, déclinées en fiches claires, argumentées et chiffrées. ●

www.cgt.fr/barometre

On se ressaisit

La présidente du comité de filière petite enfance semble contrariée. En effet, il a fallu plusieurs mois à la ministre des familles, Stéphanie Rist, pour s'entretenir avec Élisabeth Laithier qui lui a signifié qu'il « *fallait absolument se ressaisir politiquement du sujet de la petite enfance* ». Comme elle l'a également indiqué à la revue L'Assmat, c'est « *une période de flottement* ». En effet, les secrétaires généraux du comité se succèdent, les réunions de groupe sont de fait annulées et elle redoute que les équipes se démobilisent. Pourtant, les chantiers sont nombreux et la petite enfance a fortement besoin de politiques publiques fortes. ◆



Trop c'est trop



Depuis le 1^{er} janvier 2025, les communes sont les autorités organisatrices du service public de la petite enfance et un an plus tard, les Relais petite enfance (RPE) sont devenus obligatoires dans toutes les communes de plus de 10 000 habitant-es. Or les RPE n'ont de cesse de voir leurs missions s'élargir sans forcément disposer des moyens humains et financiers pour fonctionner correctement. Leur équilibre semble très fragile. Car initialement, les RPE constituent un cadre de rencontres et d'échanges

des pratiques professionnelles, contribuent à la formation et l'information des assmats et des gardes d'enfants et leur proposent des animations. Ils informent aussi les familles sur les modes d'accueil et le droit du travail de l'accueil individuel et mettent en relation l'offre et la demande. C'est déjà beaucoup. Pourtant, on reparle de l'accompagnement administratif des parents employeurs, une mission encore facultative et majoritairement rejetée par les acteurs de la filière, mais testée dans sept territoires pilotes. ■

Toujours plus de chômage

On nous a vendu les réformes de l'assurance chômage comme des nécessités pour arriver au plein-emploi, priorité d'Emmanuel Macron, on a juste obtenu une réduction des droits au chômage. Car les chiffres sont tombés et le taux de chômage a encore progressé pour atteindre 7,9 % à la fin de l'année 2025, soit son plus haut niveau depuis 2021. Toutes catégories confondues, 6,5 millions de personnes sont inscrites à France Travail, en plus des nouveaux inscrits, les allocataires du RSA notamment. La CGT relève que « *les chiffres sont particulièrement préoccupants pour les moins de 25 ans* » et que « *les fins de carrière des seniors sont toujours fragilisées* ». Qu'à cela ne tienne, le gouvernement a envoyé une nouvelle lettre de cadrage aux partenaires sociaux pour qu'ils rouvrent des négociations et réalisent 400 millions d'économies par an. Les organisations syndicales demandent d'engager des discussions sur le recours de plus en plus abusif du patronat aux contrats courts, lequel veut une remise à plat complète des droits des chômeurs. Soit un nouveau coup de rabot. ■

Quand le bruit ruine la santé

Qu'elles proviennent d'une activité professionnelle ou de comportements domestiques inadaptés, les nuisances sonores peuvent pourrir la vie. Et générer des conséquences à long terme sur la santé.

Quand on est gardien-ne d'immeuble, logé-e sur place, les nuisances sonores peuvent devenir une forme de torture. Dans le dernier numéro de SAP Infos, nous dévoilions les obligations des syndic en matière de logement décent des gardien-nés. Aux cinq critères retenus pour qu'un logement soit considéré comme décent et habitable, la question des nuisances sonores vient naturellement s'ajouter. Car c'est en effet un trouble de voisinage qui ne permet pas aux gardien-nés de jouir décemment de leur

logement. Les nuisances peuvent être excessives, incessantes ou plus ponctuelles, diurnes ou nocturnes. Dans tous les cas, les gardien-nés sont en première ligne qui travaillent et vivent sur le lieu même de ces atteintes à la tranquillité. Pour agir et tenter de ramener le calme, les gardien-nés ne doivent pas s'exposer, mais se rapprocher du syndic et lui signaler les faits. Car c'est de la responsabilité du syndic d'intervenir auprès de l'occupant-e concerné-e et c'est à lui d'engager toute action nécessaire. Comme l'indique Eloy Fernandez pour

la CGT, « *Les nuisances sonores sont souvent provoquées par l'activité de locaux commerciaux situés à proximité de la loge et contre lesquels les syndicats rechignent à agir* ». Faute d'action de la part du syndic, il conseille aux gardien-nés impactés de se rapprocher de leur mairie qui peut tenter une médiation ou faire mesurer le niveau de décibels. Rien d'idéal toutefois, car toute action prend du temps, et dans cette période, la santé physique et mentale du ou de la gardien-ne concerné-e s'en trouve de toute façon impactée. ■

NUISANCES SONORES : LES CHIFFRES



62 %
des actif-ves occupé-es se disent gêné-es par le bruit et les nuisances sonores sur leur lieu de travail

3/4



des actif-ves occupé-es témoignent d'une dégradation de leur santé du fait des nuisances sonores dont, pour près d'1 sur 2, un impact sur leur audition

Dans les services,
58 %
des salarié-es sont concerné-es



Les nuisances sonores se traduisent aussi par de la fatigue (**60 % de la population active**), du stress (**50 %**), des troubles du sommeil (**33 %**), une souffrance psychologique (**31 %**) et de l'hypertension (**22 %**)

Source : enquête Ifop pour l'Association nationale de l'audition.

Le temps se gâte

De plus en plus de salarié-es disent ne pas pouvoir vivre correctement de leur travail, en particulier les femmes toujours moins bien payées. Pourtant, le patronat freine des quatre fers sur les augmentations de salaires en 2026. Explications.

Des millions de travailleur-ses n'arrivent plus à vivre de leur travail. Deuxième économie de l'Union européenne, la France est au sixième rang pour le Smic. Fixé à 1 443 euros nets, il ne permet pas de vivre dignement de son travail. Au-delà du Smic, un salarié sur deux touche moins de 2 200 euros nets. Les rémunérations ne sont pas indexées sur le Smic et les exonérations de cotisations sociales, concentrées sur les bas salaires, créent des trappes où les salaires stagnent à des niveaux très bas. De plus, pas moins de dix-neuf branches professionnelles avaient encore un minimum salarial en dessous du Smic à la fin 2025.

Coup de rabot

Et ça ne va pas s'arranger. Dans les premiers accords issus des négociations annuelles obligatoires, les budgets consacrés à la hausse des rémunérations sont en berne. Les entreprises donnent la priorité aux augmentations individuelles tandis que, prise globalement, l'augmentation moyenne pour l'année 2026 (estimée à 1,7 % à l'heure où nous écrivons ces lignes) marque un net recul par rapport aux 3,5 % de 2024 et 2,3 % de 2025. Les augmentations se concentrent sur les cadres et les métiers dits en tension, tandis que les salaires d'une partie significative



des salarié-es, ouvrier-es et employé-es notamment, pourraient stagner. Argument principal du patronat pour limiter les revalorisations salariales : l'inflation de 0,9 % seulement et le contexte politique instable. S'y ajoute le relèvement de la contribution patronale applicable aux indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite, qui passe de 30 à 40 % ou encore la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale qui doit être effective d'ici le mois de septembre prochain (*lire page 12*). Pourtant, certains constats sont alarmants. En effet, le taux de pauvreté ne cesse de croître, le montant du Smic n'a pas bougé depuis 17 ans au-delà des revalorisations mécaniques indexées sur l'indice des prix à la consommation et les salarié-es n'ont toujours pas retrouvé leur niveau de salaire d'avant 2020 et la crise sanitaire.

Toujours moins payées

Particulièrement précarisées et surreprésentées dans les métiers les moins reconnus, les femmes sont les plus impactées par la question salariale. Elles gagnent 22,2 % de moins que les hommes, sous l'effet conjugué du temps partiel, aux trois quarts féminin, et de la ségrégation professionnelle. En effet, beaucoup de métiers sont encore très genrés : à en juger par les 9 % de femmes dans la construction ou les 68,5 % dans l'enseignement. Évidemment, les métiers les plus féminisés tels que ceux de l'emploi à domicile et du service à la personne sont les moins bien payés et s'exercent le plus souvent à temps partiel. De manière plus générale, la discrimination salariale perdure : à temps de travail égal, à poste égal et à qualifications équivalentes, les femmes sont moins bien payées que les hommes. Et ce même alors que, depuis quarante ans, les femmes sortent plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes. De quoi espérer que la directive sur la transparence salariale puisse faire levier et permettre aux organisations syndicales de négocier l'égalité salariale. ■

ENTRETIEN

Augmentation générale !



La CGT est mobilisée sur les salaires et revendique notamment un SMIC à 2 000 euros bruts, l'indexation des salaires sur les prix et l'égalité salariale entre les femmes. Explications de Thomas Vacheron, membre du bureau confédéral de la CGT.

Y a-t-il encore des minima conventionnels sous le SMIC ?

T. V. : Le SMIC est indexé sur les prix, or depuis treize ans, aucun coup de pouce gouvernemental n'est venu s'ajouter à cette indexation. Des millions de salarié-es restent donc au SMIC. La France, pourtant deuxième économie de l'Union européenne, ne dispose que du sixième niveau de SMIC. Avec la revalorisation de 1,18 % (1 823 € brut, 1 443 € net) au 1^{er} janvier, on compte désormais près d'une centaine de grilles dont les minima sont inférieurs au SMIC. Avant le 1^{er} janvier, il y en avait une vingtaine. Cette situation révèle que les grilles salariales sont trop basses. La CGT demande que toute revalorisation du SMIC entraîne mécaniquement la hausse de l'ensemble des

minima de branches et des échelons, afin d'éviter toute perte de niveau de vie.

Quel rôle jouent les pouvoirs publics ?

T. V. : Les syndicats passent un temps considérable à négocier des rattrapages, au lieu d'améliorer les salaires et les conditions de travail. La CGT réclame des pénalités pour les entreprises relevant de branches dont les minima restent sous le SMIC, afin d'imposer une mise en conformité. Autre enjeu, les exonérations de cotisations sociales. Plus les rémunérations sont proches du SMIC, plus les exonérations sont élevées ! Ce système crée des trappes à bas salaire et constitue une aide publique incitant les entreprises à maintenir de faibles rémunérations. Les cotisations étant une part du salaire brut, ces exonérations affaiblissent aussi la protection sociale. La CGT plaide pour leur suppression, estimant que ces fonds publics devraient financer les services publics et les besoins collectifs plutôt que de payer les salaires à la place des entreprises.

Pourquoi de plus en plus de gens n'arrivent plus à vivre de leur travail ?

T. V. : Aujourd'hui, le salaire médian net à temps plein est de 2 200 € : la moitié des salarié-es gagne moins. Non seulement le SMIC est trop bas et ne permet pas de vivre dignement, mais en plus on observe un tassement général des salaires, tandis que

la part des richesses allant aux directions et aux actionnaires augmente. La CGT défend un SMIC à 2 000 € brut et l'échelle mobile des salaires, pour que toute hausse des prix entraîne celle de l'ensemble des rémunérations. L'organisation collective est la clé. Informer, syndiquer, construire le rapport de force permet d'obtenir des avancées, comme le montre l'augmentation de 15,38 % que la CGT a récemment gagnée pour les assistantes maternelles.

Comment faire avancer les métiers féminisés ?

T. V. : Les métiers féminisés illustrent bien les déséquilibres à l'œuvre. Pendant le covid, infirmières ou aides à domicile ont été saluées comme essentielles. Pourtant, ces métiers majoritairement exercés par des femmes restent sous-payés. Ils sont essentialisés, considérés comme « naturels » ou d'appoint, comme si les compétences mises en œuvre relevaient d'aptitudes innées, avec des temps partiels souvent subis. La CGT revendique la reconnaissance des qualifications, de la formation et de l'expérience par des hausses salariales réelles. Enfin, la bataille pour l'égalité salariale, notamment à l'occasion du 8 mars, est centrale. C'est tirer tous les salaires vers le haut et améliorer durablement le niveau de vie de l'ensemble du salariat. ■

Pour aller plus loin :

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

Des revalorisations qui en appellent d'autres

Ça bouge dans l'emploi direct. Les partenaires sociaux ont négocié des revalorisations des minima conventionnels pour les assmats et les salarié-es du particulier employeur. Une dynamique salariale qui a aussi vocation à servir d'exemple et de moteur pour d'autres secteurs.

C'est une belle avancée. Les négociations salariales dans la branche des salarié-es du particulier employeur et de l'emploi à domicile ont débouché sur un accord pour que le salaire conventionnel de base des assmats soit revalorisé de 15,38 %. Leur salaire brut horaire va ainsi passer de 3,64 euros à 4,20 euros, donc de 2,84 euros à 3,28 euros nets. La Direction générale du travail doit encore étendre cet accord qui pourra entrer en vigueur un mois après la publication de l'arrêté au Journal officiel, vraisemblablement en avril. Quant aux salarié-es du particulier employeur, la CGT se réjouit d'« une revalorisation de 3 % de l'ensemble de la grille » et souhaite « continuer à travailler sur les classifications et à valoriser les métiers ».

La moitié du chemin

La CGT a non seulement été à l'initiative de cette négociation, mais a surtout été proactive, préparant le terrain très concrètement sur la base de chiffres et de données. La CGT réclamait une revalorisation de 26,65 % du minima conventionnel des assmats, correspondant à 4,61 euros bruts, c'est-à-dire à la moyenne des salaires des assmats de Normandie, la région la moins bien lotie. Stéphane Fustec (*lire aussi ci-contre*) s'est appuyé sur le fait que « ce minima est destiné à protéger les salarié-es qui entrent dans la profession ou celles et ceux qui travaillent dans des territoires où la demande est faible ». Et balayé l'éternel argument



du plafond du CMG puisque désormais, depuis sa réforme, « les familles les moins aisées gagnent entre 75 et 238 euros par mois ». Rien ne s'opposait donc à cette revalorisation et les organisations patronales ont « fait un peu plus de la moitié du chemin », acceptant une augmentation de 15,38 %.

Métiers en forte tension

Ce qui vient d'être gagné dans l'emploi direct doit faire tache d'huile. Car l'heure est plutôt au dialogue social le plus efficace possible pour répondre aux enjeux du secteur de la petite enfance et du grand âge dont les métiers sont en forte tension. La moitié des assmats peuvent prendre leur retraite d'ici 2030, il manque déjà 10 000 professionnel·les en crèche et 600 000 emplois sont à pourvoir à l'horizon 2025 pour répondre aux besoins des jeunes enfants et des personnes en perte d'autonomie. Le défi est immense. Et même si les pouvoirs publics mettaient en œuvre

des politiques ambitieuses, il existe une certaine inertie et la situation ne se retournerait pas d'un claquement de doigts. Comme le relève Stéphane Fustec, « Il faut agir et la fenêtre de tir n'est pas énorme. Si on n'a pas de loi grand âge et de réforme de l'accueil de la petite enfance, on se dirige vers de gros problèmes qui sont déjà là dans certaines régions ». Il y a donc urgence à livrer la bataille de l'attractivité dans ces métiers. Cela passe par les salaires, donc, mais aussi par les conditions et le temps de travail. « La difficulté pour beaucoup de salarié-es, c'est d'avoir un temps complet, précise encore Stéphane Fustec, notamment dans l'aide à domicile et surtout dans les entreprises du secteur privé lucratif qui, de plus, ont des grilles avec des minima sous le Smic ».

Porter le Smic à 2 200 euros

Pour les salarié-es des SAP en effet, trois niveaux sur quatre sont en dessous du Smic. La fédération CGT du Commerce et des Services a d'ailleurs mis les pieds dans le plat. Une enquête salariale et un état des lieux exhaustif reprenant les minima conventionnels ont été menés dans toutes les branches de son champ d'intervention. La fédération constate que « la grande majorité se retrouve désormais avec des minima conventionnels inférieurs ou à peine supérieurs au Smic » malgré sa hausse, certes limitée à 1,18 %, au 1^{er} jan-

« Le dialogue social doit être efficace pour répondre aux enjeux de ces métiers en tension. »

vier dernier. C'est un effet mécanique de tassement des grilles salariales. Et de dénoncer : « Cette situation met en lumière une réalité profondément préoccupante : les salaires dans nos secteurs sont structurellement trop bas et les négociations de branche échouent, année après année, à garantir des rémunérations dignes ». Pour la fédération, il faut un Smic à 2 200 euros qui constitue « un salaire d'entrée temporaire, correspondant à un poste sans qualification, sans expérience ni ancienneté » et « la mise en place d'une véritable échelle mobile des salaires ainsi qu'une reconnaissance effective des qualifications et des parcours professionnels ». Un appel à la mobilisation le 1^{er} avril prochain est lancé pour exiger l'augmentation des salaires dans le commerce et les services. ■

3 questions à...

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

Comment le salaire des assmats a-t-il été revalorisé ?

C'est une revendication de longue date de la CGT et c'est d'ailleurs la CGT qui a été à l'initiative de l'ouverture de ces négociations sur la base de propositions écrites et motivées. Nous revendiquions une augmentation de 26,65 % du minima conventionnel car c'est la moyenne des salaires de la région la moins bien lotie, le patronat a accepté une augmentation de 15,38 %, ce qui est bien. D'autant que la réforme du CMG a permis de lever les dernières barrières. C'est une belle avancée pour les assmats.

Et dans les entreprises privées ?

Ça n'avance pas et je me demande ce qu'on attend pour généraliser cette augmentation aux salarié-es des entreprises de services à la personne, des crèches et de tous les métiers féminisés. Ce que nous venons d'obtenir pour les assmats montre que c'est possible dès lors qu'il y a une volonté de faire évoluer leur situation. C'est un marchepied formidable pour entraîner d'autres secteurs et pour construire une grille de classification permettant la reconnaissance des compétences dites innées des femmes.

Les pouvoirs publics jouent-ils leur rôle ?

Pour répondre aux enjeux liés à la pénurie de professionnel·les, au départ en retraite massif des assmats et aux besoins croissants des familles, il faut travailler sur l'attractivité de ces métiers. Si on veut trouver des professionnelles, il faut bouger. Les jeunes ne veulent pas de ces métiers mal payés avec de mauvaises conditions de travail. Si on n'avance pas, que les politiques publiques ne suivent pas, on va à la catastrophe pour la petite enfance comme pour le grand âge.

Je compare, je répare

À l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT met l'accent sur l'égalité à gagner dans chaque entreprise ou administration. Elle propose une campagne, Je compare, je répare pour identifier toutes les formes de discrimination et y remédier.

Un appel à la grève un dimanche ? Rien d'anormal à en juger par le nombre de secteurs d'activité qui travaillent le dimanche et pour beaucoup, dans des secteurs féminisés. Dans le commerce, la santé, les services publics ou l'aide à domicile, notamment, les femmes sont en effet très présentes. « Ce dimanche 8 mars, la CGT appelle donc à une grève féministe, comme les années précédentes, avec une mobilisation en ce sens de toutes nos fédérations », déclare Myriam Lebki, secrétaire confédérale de la CGT en charge de la commission femmes-mixité. Car les femmes sont victimes d'un concentré d'inégalités en termes de carrière, de salaire, de pension et de travail domestique, garde d'enfants comprise. Elles perçoivent toujours un salaire inférieur de 22,2 % à celui des hommes, représentent 57 % des salariées au Smic et occupent 80 % des emplois à temps partiel. Toutes les raisons de se mobiliser fortement, grévistes ou pas, ce 8 mars.

Des outils disponibles

Certes, l'enjeu de l'égalité salariale est majeur. Mais au-delà des seuls salaires, Myriam Lebki engage à aller négocier l'égalité entreprise par entreprise et administration par administration : « On met l'accent sur toutes les formes de discriminations faites aux femmes que

ce soit pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine, pour la fin des temps partiels imposés, l'aide à la petite enfance, le droit à la santé des femmes, aux congés menstruels et hormonaux, contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie... »

Un tract spécifique est disponible avec des éléments concrets sur les droits des femmes, les modalités de négociation, les éléments de comparaison avec les métiers et salaires des hommes ainsi que les possibilités de réparation. Le slogan retenu par la CGT dans cette campagne ? Je compare, je répare. Une manière de soutenir le processus de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale qui doit être effective d'ici le mois de septembre prochain. Car c'est un

outil essentiel dans la lutte pour l'égalité salariale. « Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si le patronat mène une fronde pour la vider de sa substance, reste à voir ce que le gouvernement en retiendra », augure Myriam Lebki. Ce 8 mars, des mobilisations se tiennent dans chaque département, portées par les organisations syndicales, les organisations féministes ou les deux. À Paris, un village féministe sera organisé dès la fin de la matinée, en amont de la mobilisation, avec des stands et des débats. « Une semaine avant les élections municipales, la candidate de Reconquête, Sarah Knafo, avec les collectifs féministes comme Némésis veulent s'emparer de la mobilisation et y semer le trouble, comme c'est le cas depuis quelques années », prévoit encore Myriam Lebki qui estime d'autant plus important d'avoir des mobilisations les plus massives possibles en faveur des droits des femmes. ■

Tracts, outils et informations :
www.egalite-professionnelle.cgt.fr



Changement à plus d'un titre

La CGT a enfin gagné le changement de titre de garde d'enfants en assistante parentale. Au-delà du symbole et de la reconnaissance du métier, ce nouveau titre consacre une amélioration de la grille conventionnelle des classifications en vigueur depuis juin dernier.



Pourquoi ce changement de titre ?

L'appellation garde d'enfants est remplacée par celle d'assistante parentale depuis le 1^{er} janvier 2026. Objectifs affichés par les partenaires sociaux : mieux refléter la réalité de votre métier, le revaloriser et en augmenter l'attractivité. Ce nouveau titre reconnaît en effet votre rôle de co-éducation et de soutien à la parentalité. Le changement est inscrit via l'avenant n°9 de votre convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, signé en

septembre 2025 par les partenaires sociaux et étendu par un arrêt publié au journal officiel du 25 décembre dernier.

Faut-il changer les documents de travail ?

L'intitulé « assistante parentale » devra progressivement apparaître dans les documents vous concernant et figurer obligatoirement pour toute nouvelle embauche, donc sur vos nouveaux contrats de travail. Il n'est pas nécessaire que vos parents employeurs rédigent un avenant pour modifier le titre de

votre poste, ils doivent cependant vous informer de ce changement par écrit, par courrier simple ou mail. En revanche, l'intitulé de votre poste sur votre fiche de paie doit mentionner « assistante parentale ».

Quel est le lien avec la grille de classification ?

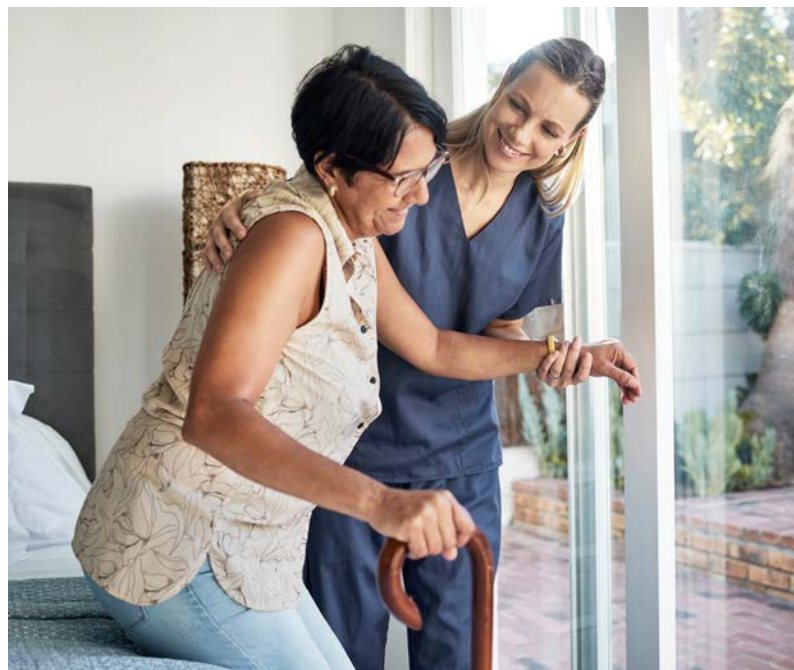
Jusqu'au 1^{er} juin 2025, il existait deux emplois repères, garde d'enfants A ou garde d'enfants B (ce titre était encore de rigueur), au niveau 3 de l'échelle de classification. Pour mémoire, à chaque emploi-repère correspondent une liste de tâches et un niveau de classification dont dépend votre salaire horaire minimum applicable. Les emplois-repères de votre métier ont évolué et les descriptifs des tâches associées à chacun également. De plus, l'emploi-repère de garde d'enfants B est passé au niveau 4 de l'échelle de classification entraînant une augmentation de votre salaire.

Quels sont les nouveaux emplois-repères ?

Trois nouveaux emplois-repères ont été créés pour les assistantes parentales exerçant auprès d'enfants en situation de handicap. Il s'agit là encore de mieux prendre en compte vos champs d'intervention, vos compétences, la réalité et la complexité des tâches que vous effectuez. Les assistantes parentales d'enfants en situation de handicap de catégorie A sont au niveau 4 de l'échelle de classification, celles de catégorie B au niveau 5 et celles de catégorie C au niveau 6. À chaque catégorie correspond une liste de tâches. Si votre parent employeur vous demande de n'effectuer qu'une partie des tâches, c'est votre emploi-repère dans son ensemble qui est retenu. ■

La CGT fait le premier pas

Les salarié-es de la branche des services à la personne et des crèches bénéficient d'un régime de prévoyance, obligatoire à partir du 1^{er} mai prochain. S'il renforce la protection des salarié-es, l'accord signé par les partenaires sociaux est loin d'être parfait. Il doit encore être amélioré pour tenir compte des enjeux sanitaires du secteur.



Dans les services à la personne, la sinistralité atteint un niveau alarmant : elle est trois fois supérieure à celle des autres secteurs privés. Les maladies professionnelles et les situations d'inaptitude se multiplient, tandis que les expositions à des substances cancérogènes restent mal connues, voire invisibilisées. Résultat : des salarié-es usés prématurément, écartés du marché du travail dès 50 ans,

faute d'une réelle politique de formation et de reclassement pourtant obligatoire. Le constat est sévère. D'autant que ce secteur des services à la personne s'est construit artificiellement en 2005 autour d'une convention collective comprenant un accord de prévoyance qui n'a jamais été étendu, retoqué par la Direction générale du travail parce que les règles de désignation des organismes assureurs n'avaient

pas été respectées. Un accord jamais appliqué, donc. De négociation en négociation, rien n'a bougé jusqu'à l'année dernière où un appel d'offres a été lancé, pour répondre aux obligations légales, à l'issue duquel deux assureurs ont été retenus. « Un accord a fini par être signé dans la douleur puisque ce régime de prévoyance est minimaliste, ne couvre que les risques lourds, c'est-à-dire l'inaptitude et le décès, mais pas l'incapacité de travail liée aux arrêts maladie de plus ou moins longue durée », déplore Stéphane Fustec pour la CGT.

Des négociations difficiles

Cet accord de prévoyance dans les services à la personne, ainsi que pour les crèches et micro-crèches privées, est un feuillet à rebondissements. Dans un premier temps, la CGT refusait de signer ce qu'elle qualifiait d'accord insatisfaisant compte tenu de la réalité du secteur, de ses spécificités et de sa sinistralité. Puis elle a fait part de sa volonté de le signer, aussitôt rejointe par les autres organisations syndicales et, côté patronal, par la CPME. Le Medef et les autres organisations patronales, majoritaires, s'y

sont opposés et ont boycotté les négociations pendant six mois, refusant le maintien de salaire en cas de maladie, prônant une répartition des coûts à 50/50 entre salarié-es et employeurs, et voulant instituer une condition d'ancienneté, un délai de prévenance de douze mois, puis un délai de carence. Sur ce dernier point, le patronat n'a pas eu gain de cause, le texte a été signé et contre toute attente, l'administration a décidé d'étendre l'accord prévoyance dans la branche des entreprises de SAP. En d'autres termes, un régime de prévoyance obligatoire sera obligatoirement appliqué aux salarié-es le 1^{er} mai prochain, dès leur embauche, sans délai de carence.

Concrètement, ce régime est un socle commun de garanties applicable à toutes les entreprises de la branche qui couvre l'invalidité en complément des prestations versées par la Sécurité sociale et le décès avec le versement d'un capital ou d'une rente aux ayants droit. « Je pense

qu'il faut voir là, dans l'extension de cet accord, un signal politique. La Direction générale du travail admet implicitement que le secteur est une machine à casser les gens et que désormais, les entreprises doivent compenser et sécuriser les parcours professionnels », décrypte Stéphane Fustec. Les négociations ont repris pour tenter « de l'améliorer et prévoir un maintien de salaire pour les salarié-es en incapacité de travail du fait d'arrêts maladie de longue durée ». Cet accord prévoyance montre bien que la lutte paie et permet de gagner des droits, mais qu'il faut poursuivre, « ne pas attendre que les salarié-es soient cassés pour traiter le problème, il faut de la prévention, de l'anticipation et faire en sorte que les conditions de travail s'améliorent ».

Le travail se dégrade

Les conditions de travail sont en effet au cœur du problème. Les métiers du secteur dont parmi les plus exposés aux risques professionnels, notamment aux troubles musculosquelettiques et aux risques psychosociaux.

« Les métiers du secteur sont les plus exposés aux risques professionnels »



Il y a trois fois plus d'accidents de travail dans les services à la personne que dans le bâtiment. Car le secteur du bâtiment a pris ses responsabilités, fait en sorte de régler les problèmes via notamment de véritables actions de prévention et la courbe de la sinistralité a baissé et continue de baisser. C'est le cas de tous les secteurs d'activité, sauf des entreprises de services à la personne où la courbe ne cesse de grimper. Les études récentes de la Dares montrent que de façon générale, les conditions de travail se dégradent et que la France fait face à une pénibilité importante et croissante. 52 % des salarié-es sont exposés à six facteurs de pénibilité physique et 57 % à trois dimensions des risques psychosociaux. Pire, l'étude menée par Eurofound dans 36 pays européens enfonce le clou, estimant que la France a décroché en matière de conditions de travail puisqu'elle arrive dernière du classement, ex-aequo avec l'Albanie. Il y a un vrai enjeu à se pencher sur l'évolution du travail, à améliorer la prévention et la prise en charge des salarié-es soumis-es à des facteurs de pénibilité. Selon Stéphane Fustec, l'action publique a fait exactement le contraire : « Les CHSCT qui avaient une fonction essentielle dans les entreprises ont été détricotés, la médecine du travail est en déliquescence, tandis que les règles encadrant le travail volent en éclat et que les entreprises font travailler les gens n'importe comment, le dimanche, la nuit, de façon discontinue sur une amplitude énorme... Si on ne prend pas les problèmes à la base, on n'inversera pas les tendances ». Il considère que la prévention, ce n'est pas juste afficher deux ou trois panneaux dans l'entreprise, mais bien une action de fond. ■

Mes droits
plus je les connais
mieux ils me protègent

**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

La CGT

m'accompagne

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



SAP.CGT.FR

