

sapInfos



Magazine des salariés du Service à la personne N° 19 • Juillet 2020



Un été à l'ombre du virus

Aides à domicile

Et si on reconnaissait
leurs droits ?

Travailleuses invisibles

De l'ombre
à la lumière

Assmats

Tout savoir sur
la rupture de contrat

L'appli IRCEM, tous les services de votre compte IRCEM à portée de main



- ➔ Gestion de vos coordonnées
- ➔ Suivi de vos indemnités en cas d'arrêt de travail
- ➔ Consultation de vos attestations fiscales Prévoyance
- ➔ Abonnement aux informations du Groupe IRCEM par e-mail : Newsletter et MAG'IRCEM

Téléchargez l'appli IRCEM



www.ircem.com



GROUPE DE PROTECTION SOCIALE À GESTION PARITAIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE
DU PREMIER EMPLOYEUR DE FRANCE ET DE SES SALARIÉS

Android, Google Play et le logo Google Play sont des marques de Google Inc. Apple, le logo Apple, iPad, iPhone sont des marques d'Apple Inc., déposées aux États-Unis et dans d'autres pays. App Store est une marque de service d'Apple Inc.

SOMMAIRE

- À chaud !**
- 4** Vos brèves d'actualité
- Gros plan**
- 6** Deux mois de déconfinement jour après jour
- Un œil sur**
- 8** Les assmats mobilisées pour la reconnaissance
- En pratique**
- 11** Les règles de la rupture de contrat
- Entretien**
- 11** Aides à domicile : une sociologue parle du secteur
- En action**
- 14** Une campagne pour les travailleuses de l'ombre



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Déconfiné.e.s !

Enfin, nous avons retrouvé notre liberté, nos libertés même, puisque le Conseil d'État nous permet à nouveau de manifester. Et manifester, nous avons de bonnes raisons de le faire vu le bilan catastrophique de cette épidémie. Sans masques, sans protection, les salarié.e.s de nos secteurs ont très souvent continué à travailler durant le confinement. Pas de primes, pas d'augmentations, pas de réflexions autour de l'utilité sociale de nos beaux métiers dont l'importance est inversement proportionnelle à leur reconnaissance et à leur rémunération.

Pour la CGT, c'est totalement inacceptable ! La colère est palpable, il nous faut la transformer en une grande mobilisation pour mettre enfin en lumière travailleuses et travailleurs de l'ombre. C'est tout le sens de la campagne de mobilisation que nous avons lancée sur les réseaux sociaux en partenariat avec des collectifs et des associations (collectif des assmats en colère/gilets roses, Femmes égalité et ActionAid). Au-delà des réseaux sociaux, c'est aussi dans la rue que nous allons exprimer la colère de ces milliers de professionnel.le.s qui se sentent aujourd'hui les « oublié.e.s » de la crise.

Dans l'un de ses discours, le Président de la République promettait de se réinventer, mais pour notre part, nous n'y croyons absolument pas. Maintien de la réforme de l'assurance chômage qui va lourdement pénaliser les plus précaires et maintien de la réforme des retraites : les méthodes et les politiques restent les mêmes malgré les engagements.

Les salarié.e.s de l'emploi et de l'aide à domicile sont fatigué.e.s mais restent avant tout déterminé.e.s. Ils peuvent compter sur la CGT pour les accompagner, organiser des luttes pour faire entendre leurs revendications. Un premier rassemblement est prévu à Paris ce 9 juillet et d'autres suivront à la rentrée. Profitons de la période estivale pour nous ressourcer et pour signer la pétition pour la valorisation des travailleuses et travailleurs de l'ombre !

Très bonnes vacances.

SAP Infos est le journal du syndicat CGT des services à la personne - 18 avenue Parmentier - 75011 Paris - Tel : 01 42 40 36 90 - Email : fustec@free.fr
Responsable de la publication : Stéphane Fustec
Rédaction : Stéphane Fustec, Chrystel Jaubert - Secrétariat de rédaction, iconographie, conception et réalisation : Agence Boréal - 92 quai de la Loire - 75019 Paris - Tel : 01 48 03 99 99 - Site web : www.boreal.fr - Crédits photos : AdobeStock, Chrystel Jaubert - Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro

À CHAUD ! À CHAUD ! À CHAUD ! À CI

Agréments prolongés

Depuis le mois de mars, une disposition dérogatoire autorise les assmats à accueillir six enfants simultanément, en plus des leurs et dans une limite de dix enfants. Le gouvernement a décidé de prolonger jusqu'au 30 septembre prochain l'extension du nombre d'enfants que les assmats sont autorisés à accueillir pour accompagner la reprise de l'activité. Les agréments d'assmats expirant depuis le 12 mars sont également prorogés jusqu'au 10 octobre, afin d'en assurer le renouvellement sans rupture. ♦

Des aides dédiées

Vous rencontrez des difficultés financières ? L'action sociale de l'Ircem et l'Agirc-Arrco viennent en aide aux salarié.e.s qui connaissent une diminution de revenus dans le contexte de crise sanitaire. Cette aide est allouée en une fois et évaluée en fonction de votre situation. Les salarié.e.s doivent remplir un formulaire de demande d'intervention sociale et fournir notamment une déclaration sur l'honneur précisant leur situation et décrivant les difficultés financières rencontrées, accompagnée de justificatifs de créances non acquittées. L'Ircem met en œuvre le dispositif pour ses membres jusqu'à fin juillet dans un premier temps. Une prolongation pourrait être mise en place après évaluation. Ce dispositif s'ajoute aux mesures exceptionnelles prises par les partenaires sociaux de l'Agirc-Arrco depuis le début de la crise, pour une enveloppe globale de 200 millions d'euros. •

Informations et demandes en ligne sur : <https://vu.fr/SIRZ>

9/7

Marre de travailler dans l'ombre ! La fédération CGT commerce, services et distribution vous donne rendez-vous le 9 juillet à Paris dans le cadre de sa campagne pour la reconnaissance des travailleuses de l'ombre (*lire pages 14-15*) pour un rassemblement sur les marches du centre commercial de la place d'Italie. L'occasion de rappeler l'exigence d'égalité professionnelle, de revalorisation immédiate des salaires et de reconnaissance des métiers pour toutes celles qui ont travaillé pendant la crise, fortement contribué à la solidarité nationale et attendent désormais des actes forts. ■



Et ailleurs ?

RÉGULARISATIONS EN TROMPE-L'OEIL

Les régularisations seront temporaires. Mais les sans-papiers d'Italie et du Portugal ont désormais un peu le temps de souffler. Depuis l'arrêt des économies de l'Union européenne, ceux-ci ont vu leurs conditions de vie fortement dégradées. Selon le ministre de l'économie du Portugal, « c'est un devoir pour une société solidaire que d'assurer l'accès des migrants à la santé, à la stabilité de l'emploi et au logement ». Toutefois, seules les personnes ayant déposé un dossier avant la crise du Covid-19 sont régularisées. Mieux que rien, mais temporaires et partielles, ces régularisations sont donc « en trompe-l'œil ». Pour Marilyne Poulain, du collectif Immigration de la CGT, « Un grand nombre de migrants sont aujourd'hui en première ligne face au coronavirus sur des métiers comme le nettoyage, la collecte et le tri de déchets, le commerce, la maintenance, le BTP ou les aides à domicile ». Ce sont bien les besoins en matière de maintien à domicile qui avaient conduit l'Italie à régulariser, deux ans plus tôt, les migrantes sans-papiers qui travaillaient dans le secteur. Et en France ?



CNPDS

L'appel du 8 juin

Les partenaires sociaux réunis lors du Conseil national paritaire du dialogue social ont élaboré et diffusé un guide destiné à tous les employés familiaux ou à domicile ainsi qu'aux particuliers-employeur. L'objectif : assurer un maintien ou une reprise d'activité « dans les meilleures conditions de prévention et de sécurité ». La CGT a proposé et obtenu d'interpeller la CNAF sur un financement spécial lié au surcoût engendré par les exigences sanitaires. Un courrier a donc été envoyé à la CNAF pour réclamer un financement public de ces coûts supplémentaires. Toujours à la demande de la CGT, une demande a été adressée à Pajemploi pour rencontrer sa directrice et tenter de régler les dysfonctionnements, notamment sur la désocialisation des heures complémentaires et supplémentaires. ♦

Frichti Les livreurs sans-papiers manifestent

Ils sont en colère et le font savoir. Le 5 juin dernier, des livreurs sans-papiers de la plateforme de livraison de repas Frichti ont manifesté devant les locaux parisiens de la marque, tandis que d'autres se rassemblaient devant différents centres Frichti de Paris. Ils protestent contre les nouvelles conditions imposées aux livreurs, dont l'une visant à refuser l'accès de ses locaux aux livreurs ne pouvant présenter un document d'identité ou un titre de séjour, donc sans-papiers. Quelques jours plus tôt, une enquête du quotidien *Libération* a mis en évidence les conditions de travail



chez Frichti et le recours par voix de sous-traitance à de nombreux livreurs en situation irrégulière. « Comme par hasard, le groupe décide rapidement de ne plus donner l'accès de ses hubs aux personnes sans-papiers », décrypte Jérôme Pimot, représentant du Collectif des livreurs autonomes de Paris, qui enfonce le clou et estime que l'emploi de sans-papiers fait partie du modèle économique de Frichti et qu'il lui permet d'être compétitif face à ses concurrents. Ce que confirme *Libération* : sur 500 livreurs auto-entrepreneurs de la plateforme, le journal dénombre 219 sans-papiers. ■

GROS PLAN ! GROS PLAN ! GROS PLAN !

Deux mois de déconfinement à vue de nez

Sans consigne et sans soutien pendant deux mois, les assmats se sont soudainement vus imposer des mesures drastiques.

Depuis début mai, un processus de déconfinement est entré en vigueur. Retour sur les grandes étapes de cette période chaotique.



7 mai

Un guide ministériel de dix pages détaille les consignes sanitaires à appliquer au quotidien pour garantir la sécurité des assmats et des enfants qu'elles accueillent. Bien que publié le 7, ces consignes sont censées être mise en place dès le 4 ! Le guide contient des règles d'hygiène, d'accueil et de respect des gestes-barrières destinées à toutes les professionnelles, ainsi que des règles spécifiquement établies pour les MAM, les RAM et la PMI. En cas de suspicion de Covid-19, une procédure est également établie. Les professionnelles estiment que bon nombre de mesures contenues dans ce guide sont inadaptées et impossibles à mettre en œuvre. Leur verdict ? C'est confus, tardif et déconnecté des réalités.

11 mai

La première phase du processus de déconfinement progressif entre en vigueur avec des consignes particulières par région. Certains établissements ou lieux accueillant du public ouvrent, mais de nombreuses interdictions sont maintenues. En ce qui concerne la petite enfance, les établissements d'accueil collectif rouvrent en petits effectifs, tandis que les assmats continuent à accueillir les enfants à domicile dans une limite de six (l'extension d'agrément est limitée au 31 juillet) et en respectant les consignes du guide ministériel. Les PMI sont invitées à déployer et coordonner des « référents Covid-19 Petite enfance » pour les accompagner.

27 mai

Lors d'une réunion hebdomadaire avec la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la CGT rappelle que la prime pour les assmats ayant continué à travailler pendant le confinement, promise par le gouvernement, est toujours en attente.

2 juin

Début de la deuxième phase de déconfinement. Une nouvelle carte du territoire délimite une zone orange qui fait encore l'objet d'une vigilance particulière et qui regroupe les départements d'Île-de-France, la Guyane et Mayotte. Tous les autres départements passent en zone verte. Selon les zones, certaines restrictions sont levées et notamment en matière de déplacements, de transports collectifs, d'ouverture des commerces et des lieux de vie sociale, culturelle et sportive. La limitation des regroupements à dix personnes dans l'espace public est maintenue et le télétravail toujours privilégié.



3 juin

La CNAF vote une nouvelle aide pour l'accueil en crèche et en micro-crèche, continuant à ne soutenir que l'accueil collectif et absolument pas l'accueil individuel. Pourtant, les assmats subissent et assument le surcoût lié aux exigences sanitaires émises, évalué à 30 euros par mois en moyenne.

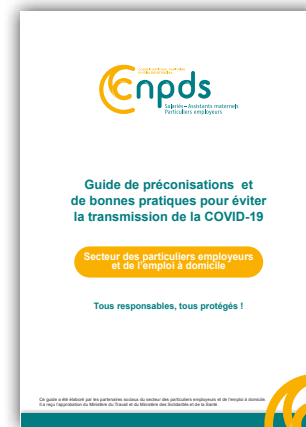
5 juin

Le gouvernement annonce que l'indemnité exceptionnelle de destination des salarié.e.s du particulier-employeur est reconduite une dernière fois pour le mois de juin afin de les « protéger contre le risque de perte d'activité et aider les particuliers-employeurs se trouvant en difficulté pour rémunérer leurs salarié.e.s ». Et ensuite ? Rien n'est annoncé pour le moment.

8 juin

Les partenaires sociaux réunis lors du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) ont élaboré et diffusé un guide destiné à tous les employés familiaux ou à domicile ainsi qu'aux particuliers-employeurs, afin d'assurer un maintien ou une reprise d'activité (lire également page 4).

Le guide est disponible et téléchargeable sur : <https://vu.fr/guideCNPDS>



15 juin

Toute la France passe en zone verte (sauf la Guyane et Mayotte) et une partie des mesures de la phase 3 du déconfinement, initialement prévue le 22 juin, est applicable. L'attestation employeur n'est plus obligatoire pour utiliser les transports en commun aux heures de pointe, mais le port du masque y reste obligatoire. Les cafés et restaurants rouvrent sous réserve qu'ils puissent appliquer les consignes sanitaires.

22 juin

La phase 3 du déconfinement entre en vigueur et les mesures imposées par l'état d'urgence sanitaire sont assouplies, à l'exception des rassemblements de plus de dix personnes dans l'espace public et bien que le Conseil d'État autorise à nouveau les manifestations. Tous les écoliers et collégiens retournent en classe, les MAM et des EAJE rouvrent pleinement dans les conditions de présence normale. La limite de dix enfants maximum par groupe est donc levée, de même que l'obligation du port du masque pour les assmats, sauf en présence des parents et en cas de regroupement d'assmats. Les professionnelles dénoncent de nombreuses ambiguïtés. Le gouvernement prolonge l'extension d'agrément jusqu'au 30 septembre et proroge jusqu'au 10 octobre les agréments d'assmats expirant depuis le 12 mars (lire également page 4). ♦



Elles ne perdent pas le Nord

Coralynne Banckaert et Sabrina Danappe se sont lancées dans l'aventure syndicale. Elles ont réveillé le syndicat CGT d'assmats de leur département, le Nord. Elles témoignent de leurs colères, de leurs revendications, mais aussi de leurs espoirs.

FAIRE ENTENDRE LES INVISIBLES

CORALYNNE BANCKAERT,
EN CHARGE
DES QUESTIONS
RENDICATIVES
Après le mouvement des gilets roses et les mobilisations contre la réforme de l'assurance-chômage, on a décidé d'adhérer à la CGT qui nous avait accompagnées et était proche de nos valeurs et de nos revendications. Au fur et à mesure de nos discussions, l'idée de faire revivre le syndicat s'est imposée. On s'est dit qu'on allait faire de notre mieux pour en faire un bel outil et gagner la reconnaissance de notre métier. Car on n'est rien du tout et la crise du Covid-19 nous l'a rappelé. La colère est née au lendemain de l'annonce du confinement et a grandi pendant deux mois. On nous a laissées sans protection ni matériel et début mai, juste avant le déconfinement, on nous impose

un guide des bonnes pratiques. C'est sûr que ce n'est pas quelqu'un du métier qui l'a élaboré ! On était si remontées qu'on a lancé une pétition, puis élaboré un tract avec nos revendications qu'on compte bien utiliser dans nos futures actions. On est peut-être 380 000 invisibles mais vous allez nous entendre ! Notre slogan, c'est « seule, on va plus vite, mais ensemble, on va plus loin » !

L'impression de n'être rien

Ce que l'on retient de la période... Crèches et Mam fermées plus soutenues financièrement que les assmats ; accueil de six enfants pour pallier la fermeture des structures collectives et accueillir les enfants des personnes prioritaires ; indemnisation à 80 % quand tous les salariés le sont à 84 % ; pas de chèque-énergie alors que nos charges ont augmenté ; pas de prime bien que le gouvernement s'y soit engagé pour tous ceux qui continueraient à travailler. C'est dur ce manque de considération alors qu'on se donne corps et âme à notre métier, qu'on ne compte pas nos heures. Pendant

toute cette période, on a eu des assmats en larmes au téléphone, disant avoir l'impression de n'être rien ! Certaines veulent arrêter, même si elles trouvent que c'est un super métier. D'autres se remettent en question, contraintes par la situation, cherchent des contrats de caissières pour pallier le manque d'heures. Ce qui remonte du terrain, du moins dans notre région, ce n'est qu'incertitude et angoisse pour la rentrée de septembre. Alors, comment donner de l'espoir à nos collègues ? On se bat, mais c'est difficile. Il y a des avancées, mais c'est lent. On réfléchit à un appel à la manifestation et à un mot d'ordre de grève d'une journée. D'ordinaire, c'est difficile pour les assmats, mais là, ce sont elles qui le demandent. On réfléchit aussi à des actions le 14 juillet puisque le président de la République a décidé de mettre à l'honneur le personnel soignant, à juste titre. Mais ce ne sont pas que les soignants qui ont été en première ligne, il y a tous les invisibles de France !

LE MANQUE DE RECONNAISSANCE NOUS BLESSE

SABRINA DANAPPE,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
Mes premiers pas dans le mouvement social, c'est lorsque je suis sortie dans la rue avec les gilets jaunes, puis avec les gilets roses. Le fait de voir ce que ça m'avait apporté humainement, au contact des autres et de la CGT qui nous a très soutenues, m'a ouvert les yeux. Je me retrouvais dans les valeurs humaines qu'on me renvoyait. Je n'y connaissais rien, mais j'ai voulu participer, apporter ma pierre à l'édifice et je me suis lancée avec Coralynne. Le premier de nos objectifs est de sortir les assmats de l'isolement qui caractérise le métier. Dès qu'on essaie de mobiliser, elles sont pudiques, frileuses et ont beaucoup de mal à sortir et dire qu'elles ne sont pas

d'accord. Elles ne se battent pas assez pour leurs droits et moi, j'aimerais aller à leur rencontre pour expliquer ce que c'est de se syndiquer, que ça sert à faire valoir ses droits et à se battre collectivement, que c'est comme ça qu'on va plus loin.

Se rapprocher des autres

Quand on lit les témoignages et les échanges entre assmats sur les réseaux sociaux, on constate qu'elles ont plein d'attentes, plein de choses à revendiquer et qu'elles restent seules avec leurs difficultés et leurs peines. On veut qu'elles sachent que si elles ont besoin de discuter, on est là. Il y a quelques jours, une adhérente m'a appelée et à la fin de notre long échange, elle m'a dit à quel point ça lui avait fait du bien de parler et de se sentir moins seule. Je suis ravie de voir que je sers à quelque chose, que ce que je fais a du sens et un sens humain. D'un point de vue personnel, j'ai trouvé que dans la crise sanitaire

que nous traversons, on était plus dans l'union entre assmats, on s'appelait beaucoup, on cherchait des informations les unes pour les autres, la parole était libre et elles osaient poser des questions. J'ai interpellé les adhérentes en leur demandant comment elles allaient, ce qui avait été mis en place dans leur secteur et du coup, on s'est efforcées de créer du lien. J'ai renoué avec des assmats dont je n'avais pas eu de nouvelles depuis longtemps. On a ainsi pu comprendre que certaines assmats étaient à deux doigts d'arrêter leur activité parce que le manque de reconnaissance les a blessées. Si on n'avait pas essayé de s'unir, peut-être qu'elles auraient été au bout. Si je devais décrire ce que je veux faire pour mon syndicat, c'est ça, c'est la solidarité. Même si ça ne pèse pas lourd, j'aurai apporté un petit quelque chose, donné un peu de moi.

Pour ma part, je suis assez optimiste et j'arrive aujourd'hui à voir le confinement comme une période qui m'a conduit à me rapprocher de ma famille et des adhérentes du syndicat, malgré des moments un peu difficiles car, comme je suis une éponge, je prenais de plein fouet les difficultés des autres. J'ai d'ailleurs coupé un moment les réseaux sociaux parce que ça devenait trop lourd. Mais le fait que le confinement limite nos mouvements a paradoxalement produit chez moi une envie de me rapprocher des autres. Finalement, l'expérience a été enrichissante. De cette crise difficile ont émergé de belles choses et j'essaie de ne garder que celles-là. ♦

E-mail : assmat@cgt59.fr
Facebook : CGT assmat Nord 59



ENTRETIEN

En ce début d'été, les questions soulevées par la crise sont nombreuses. Corinne, formatrice pour assmats et membre d'une association d'assmats en Bretagne, livre son point de vue. Interview.



La cinquième roue de la charrette

Vous êtes en contact avec beaucoup d'assmats de votre région. Quelle est l'humeur générale ?

Les assmats sont complètement découragées. Elles n'ont reçu aucun accompagnement de la part des PMI. Heureusement que les syndicats et les réseaux associatifs ont été là pour les conseiller et aller à la pêche aux informations. Elles vivent très mal la crise et se sentent comme la cinquième roue de la charrette. Beaucoup envisagent de quitter la profession, notamment celles qui ont été victimes de ruptures de contrat. Des contrats qui devaient s'arrêter fin juillet ou fin août ont été rompus fin mai parce que les parents ne reprenaient pas le travail, restaient en télétravail ou s'étaient organisés avec les grands-parents depuis le déconfinement.

Pouvez-vous caractériser la période qui s'ouvre ?

On arrive dans la période délicate de calcul des congés payés et de rup-

ture des contrats. Il faut noter que l'indemnisation pour activité partielle, décidée dans l'urgence, sans réflexion suffisante, beaucoup moins favorable que ce que prévoit notre convention collective, a fait l'objet d'abus de la part de certains parents-employeurs qui ont perçu à la fois le CMG et l'indemnisation. On espère qu'il y aura des contrôles.

Administrativement, c'est très compliqué, voire quasi-impossible à gérer pour les assmats et pour les parents. Comment traiter l'indemnisation dans la régularisation en année incomplète pour les ruptures de contrat de travail ? Comment régulariser les heures complémentaires de l'exonération des charges sociales et la défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires de 2019 et 2020 par Pajemploi ? Les écueils sont nombreux.

Comment se déroule la formation professionnelle en ce moment ?

Les formations prévues depuis le mois de mars ont été annulées, mais Iperia en a maintenu certaines à distance en sollicitant les organismes de formation. Dans ma structure, on est en train de créer des modules et des thèmes de formation à distance. Il faut du temps pour les construire et constituer des supports pédagogiques et ludiques. Cette crise inter-

roge notre métier et nous contraint à repenser les choses. Sur la forme, la formation à distance est très adaptée aux assmats qui ne peuvent se former sur leur temps de travail et qui peuvent ainsi suivre à leur rythme. En fait, au pied du mur, les organismes de formation et Iperia ont pris conscience du besoin de formations à distance. Même si la demande s'est ralentie, que les projets sont en suspens, la formation à distance répond à une demande forte.

Comment envisagez-vous la suite ?

La situation sanitaire est dramatique et a mis en évidence des dysfonctionnements que les assmats rencontrent depuis de nombreuses années. Nos syndicats et représentants de branches font remonter les doléances et j'espère qu'on va être entendues, mais je ne suis pas très optimiste. On a applaudi les soignants tous les soirs et aujourd'hui, ils attendent encore des réponses concrètes. Aux assmats aussi, le gouvernement a dit que la France avait besoin d'elles et a promis une prime à celles qui ont continué à travailler. Finalement, on vient d'apprendre qu'elles ne l'auront pas. C'est incroyable ! ■



Se quitter dans les règles

Avec la crise du Covid-19, certaines assmats se sont vues imposer des ruptures de contrat par les parents-employeurs. Or des règles encadrent la rupture de contrat et les connaître permet d'éviter les conflits.

Dans quels cas peut-il y avoir rupture de contrat ?

Elle peut se faire d'un commun accord ou sur décision d'une des parties dans plusieurs cas... Avant la fin de la période d'essai, sans justification ni indemnisation ; lorsque l'assmat démissionne et respecte le préavis ; à l'initiative des parents pour faute grave ; à la retraite de l'assmat ; au terme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ; en cas de retrait d'enfant. Depuis la mi-mai, ce sont surtout les cas de retrait d'enfant et de non-renouvellement des CDD qui explosent.

Quelles sont les obligations régissant la fin d'un CDD ?

Au terme d'un CDD, le parent-employeur doit respecter certaines obligations légales. À la fin du contrat de travail, celui-ci doit remettre à l'assmat son dernier bulletin de salaire, un certificat de travail attestant de sa période de travail et mentionnant les dates de début et de fin de contrat, une attestation employeur de Pôle emploi, Pajemploi ou de l'Urssaf, indispensable pour faire une demande d'indemnités de chômage. Il doit remettre également le solde de tout compte qui comprend l'indemnité compensatrice

de congés payés non pris et l'indemnité de fin de contrat représentant 1/120^e des salaires. L'indemnité de précarité est également due qui correspond à 10 % du total des salaires bruts perçus.

Qu'est-ce que la procédure simplifiée du retrait d'enfant ?

Les parents peuvent retirer leur enfant lorsqu'ils le souhaitent et ne sont pas soumis à la législation sur le licenciement. Ils doivent cependant l'annoncer à leur assmat par lettre recommandée en respectant le délai de préavis fixé à 15 jours, si l'assmat a moins d'un an d'ancienneté et à un mois, si elle a plus d'un an d'ancienneté. Attention ! Il faut bien vérifier que les règles de calcul de l'ancienneté (cour de

« L'ancienneté a des conséquences sur le montant de l'indemnité de rupture et la durée du préavis »

cassation) sont respectées et que lors de la rupture d'un contrat basé sur une année incomplète, les heures d'accueil ont toutes été rémunérées.

Est-il possible de prendre des congés payés durant le préavis ?

Il ne faut pas confondre ces périodes et lorsque la rupture a été initiée par le parent-employeur, celui-ci ne peut imposer à l'assmat de prendre ses congés durant le préavis. Cependant, si la date de congés a été fixée avant la signification de la rupture, l'assmat est en droit de les prendre. Le parent doit soit lui permettre d'effectuer son préavis à son retour de congés, soit l'en dispenser et lui verser une indemnité compensatrice.

En cas de rupture abusive...

Si le parent-employeur ne respecte pas ses obligations légales, il est conseillé à l'assmat concernée de se rapprocher de son syndicat départemental CGT ou de la CGT Service à la personne. Tous les contacts sur : <https://www.sap.cgt.fr> •

« Aller chercher de la reconnaissance et des droits »



Alexandra Garabige est post-doctorante, sociologue à l'Institut national d'études démographiques.

Elle a participé à des recherches sur le vieillissement et l'aide à domicile. Elle insiste sur le besoin de reconnaissance et la nécessité d'améliorer les conditions de travail du secteur.

Comment travaillez-vous sur l'aide à domicile ?

A.G. Des trois modes d'emploi existant dans le secteur de l'aide à domicile (prestataire, mandataire, gré à gré), j'ai surtout travaillé sur le mode prestataire, au Centre d'études de l'emploi (CEE) et à l'Institut national d'études démographiques (Ined). Au CEE, j'ai notamment étudié l'effet des modes de financement sur les conditions d'emploi et la qualité de l'emploi. Clairement, nous avons observé la forte dépendance des associations à l'égard des financements publics et montré une dégradation des conditions d'emploi et de travail des aides à domicile dans ce contexte de crise du financement avec notamment des injonctions des conseils départementaux destinées à réduire les charges des associations. Cela se traduit par exemple par le recours au mode mandataire, moins coûteux, la dénonciation d'accords d'entreprises par manque d'argent, un frein à la reconnaissance de la qualification car le personnel qualifié « coûte cher », mais aussi par une diversification des ressources et des formes de glissement des tâches qui brouillent les frontières du métier d'aide à domicile et questionnent leur identité professionnelle.

Comment les politiques publiques évoluent-elles ?

A.G. Les politiques de la vieillesse sont assez récentes en France. On considère le rapport Laroque en 1962 comme l'acte fondateur, mais suivi de très peu d'effets. Durant les années 1970, quelques mesures ont été mises en œuvre. À partir des années 1980, dans un contexte de crise économique, un nouveau cycle s'est ouvert avec une approche de la vieillesse considérée sous l'angle de la dépendance et avec la volonté de renforcer le maintien à domicile. Les besoins ont également été perçus comme une opportunité de création d'emplois. Les gouvernements successifs ont alors cherché à baisser le coût de l'aide à domicile par des exonérations fiscales et sociales. Ce n'est qu'à partir du milieu des années 1990 que la dépendance des personnes âgées est l'objet d'une politique sociale avec des prestations sociales spécifiques (PED en 1995, PSD en 1997 et APA en 2002) et des efforts budgétaires. Mais le problème du financement s'est rapidement posé et depuis, ce système global n'a guère évolué. Le rapport Libault* constitue un état des lieux ouvert et très intéressant sur tous les enjeux. Tout le monde est à peu près d'accord sur les constats, mais les choix collectifs et politiques de reconnaissance de ces personnes dans la société ne sont pas arbitrés. Qu'est-ce qu'on veut faire et avec quels moyens ? Est-ce que la création d'une



cinquième branche de la sécurité sociale dédiée à la perte d'autonomie est une réponse ? Il faut commencer par trancher ces questions-là, puis déterminer comment on institutionnalise et quels sont les moyens alloués. Faute de quoi, rien n'avancera.

Comment définiriez-vous le secteur de l'aide à domicile ?

A.G. C'est d'abord un secteur quasi-exclusivement féminin qui s'est construit en démarcation des emplois domestiques et des aides ménagères, mais qui reste associé, tout comme ce qui relève du « care » et du soin, à un métier de femmes avec une sorte de naturalisation des tâches et des compétences dites féminines. C'est ensuite un secteur éminemment complexe parce qu'il relève de plusieurs conventions collectives et de plusieurs modes d'emplois. C'est un secteur très précaire où les conditions d'emploi et de travail sont défavorables : rémunérations basses, temps partiels, amplitude horaire... C'est un travail qui s'exerce de façon isolée, marqué par une pénibilité physique et où le glissement des tâches est fréquent. Lors de nos enquêtes, nous avons observé que les aides à domicile, quelle que soit leur qualification, sont amenées à effectuer des tâches qui ne relèvent pas forcément de leur champ d'intervention et de compétences, selon le phénomène classique de délégation du « sale boulot », qu'il s'agisse d'activités de ménage ou de tâches sanitaires. Précarisée, éclatée, féminisée, l'aide à domicile cumule en somme tout ce qui, au regard de la condition salariale, constitue un obstacle à l'action syndicale. Il n'est déjà pas simple d'y faire valoir le droit et les grèves y sont rares.

L'action collective est difficile à conduire, mais l'intervention syndicale se structure progressivement. Pour améliorer les conditions de travail, il pourrait être utile de poser des critères de qualité de l'emploi dans les arbitrages budgétaires avec les financeurs publics et les conseils départementaux, de veiller à les faire respecter.

La crise sanitaire est-elle l'occasion de gagner en reconnaissance ?

A.G. Les aides à domicile sont restées invisibles durant cette crise, au contraire des institutions telles que l'hôpital public ou les Ehpad. En tant que sociologues, nous n'avons pas encore regardé précisément ce qui s'est passé dans l'aide à domicile lors du confinement. Nous allons y travailler. Je pense toutefois que d'une certaine manière, cette crise peut être une opportunité pour aller chercher de la reconnaissance et des droits. Cela dit, le secteur manquait d'argent avant la crise et je ne suis pas certaine qu'il puisse en obtenir plus. Ce sont surtout les manques de moyens à l'hôpital et dans les Ehpad qui vont capter l'essentiel des budgets qui seront dégagés. Néanmoins, la vulnérabilité des personnes âgées a été une fois de plus mise en évidence. La question de l'amélioration de leur prise en charge, à domicile ou en institution, reste entière. Tout comme celle de son financement. La question se pose de savoir ce que l'on veut faire de nos personnes âgées. Il faudra aussi tenir compte de la diversité des réalités territoriales pour garantir une égalité d'accès à l'offre de services sur l'ensemble du territoire national. ■

* <https://vu.fr/rapport>

Une campagne lumineuse

Avec «De l'ombre à la lumière», la Fédération CGT Commerce, services et distribution lance une grande campagne en faveur des travailleuses invisibles. Objectifs : égalité professionnelle, salaire et reconnaissance.

C'est une urgence d'égalité. Toutes les travailleuses de l'ombre ayant poursuivi leur activité pendant le confinement et permis à la société de tenir ont en commun d'être mal reconnues, invisibles et sous-payées. Elles sont pourtant essentielles et l'ont une nouvelle fois démontré durant la crise sanitaire. Pour qu'elles obtiennent la reconnaissance méritée et des salaires

décent, la Fédération CGT commerce, services et distribution a lancé une campagne d'actions. « Dans les secteurs du commerce, des services et de la distribution, elles/ils ont été des milliers à poursuivre leur activité, au péril de leur santé et parfois de leur vie. Auxiliaires de vie, assmats, auxiliaires parentales, hôtesses de caisse... Ce sont majoritairement des femmes qui ont constitué le gros des troupes durant cette pandémie avec laquelle nous n'en avons pas encore terminé ».

La Fédération CGT commerce, services et distribution appelle ainsi tous les Français.es qui ont applaudi les soignants tous les soirs à 20 heures à signer et relayer une pétition de soutien « pour des salaires dignes de leur implication ».

Les outils de la reconnaissance

Cette campagne défend trois grandes revendications : l'égalité professionnelle, la revalorisation



immédiate des salaires et la reconnaissance des métiers. Les inégalités de salaire sont encore criantes et la situation des travailleuses exerçant des métiers précaires n'a pas évolué, alors que le sujet a été désigné comme « grande cause du quinquennat » par Emmanuel Macron. Pendant la crise, elles étaient sans masque, sans protection, sans reconnaissance. Au sortir de la crise, les invisibles attendent toujours de passer de l'ombre à la lumière. Pour les aider à se faire entendre et pour les soutenir, un site web (occupons-la.place) dédié a été créé disposant d'un accès direct à la pétition #entredanslalumiere, hébergée sur la plateforme change.org et accompagnée d'une vidéo destinée à circuler sur les réseaux sociaux. Ce site propose des outils spécifiques pour écrire au président de la République, interpellier les députés.e.s et les sénateurs.trices en un clic, des vidéos et des visuels à partager ainsi que des éléments de contexte et des chiffres-clés.

Des liens sont tissés entre le site, le blog (sap-cgt.social) et les réseaux sociaux (Twitter, Facebook), facilitant la diffusion de toutes les informations utiles. De surcroît, des organisations associées issues de la société civile ou du mouvement social et associatif relaieront la campagne et la pétition sur leurs réseaux. Une campagne d'e-mailing va venir renforcer la couverture en invitant largement à signer. Dans un avenir proche, ce site évoluera pour proposer un accès à deux pages possibles de pétitions. Pour le moment, il n'y en a qu'une donc, à signer massivement et à saisir comme une occasion unique de peser sur les orientations politiques, économiques et les arbitrages budgétaires.

L'égalité, maintenant

Pour entrer dans la lumière, les travailleuses de l'ombre vont se montrer et donner de la voix. Pas le choix. Comme le relève Coralynne Banckaert, en charge du revendica-

tif du syndicat CGT Assmat du Nord, « Il faut vraiment agir très vite, nous mobiliser et nous faire entendre haut et fort dès maintenant. En septembre, les gens auront repris leur vie et plus personne ne se souciera plus de toutes celles et ceux qui sont allés travailler, exerçant des métiers essentiels à notre société, s'exposant au risque sanitaire et attendant désormais la reconnaissance méritée ».

La Fédération organise un événement physique ce 9 juillet à Paris. Elles seront nombreuses à occuper les marches du centre commercial de la place d'Italie (XIII^e arrondissement) et à y déployer leur banderole pour se rappeler au bon souvenir du président de la République. Car comme il l'avait dit dans son discours du 13 avril 2020, « Notre pays tient aujourd'hui tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité sociale. Ces mots, des Français les ont écrits il y a plus de 200 ans. Nous devons aujourd'hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à ce principe (...) Sachons dans ce moment, sortir des sentiers battus des idéologies et nous réinventer, moi le premier ».

Cela tombe bien, car les centaines de milliers de travailleuses de l'ombre sont en train de se réinventer en luttant pour un « jour d'après » à la hauteur des enjeux. Toutes celles qui ont contribué à la solidarité nationale pendant cette crise sanitaire et qui répondent à des besoins sociaux fondamentaux au quotidien exigent désormais la revalorisation de leurs salaires et l'amélioration de leurs conditions de travail. Ça ne fait que commencer. ♦



Retrouvez-nous sur sap.cgt.fr



Sap.infos vous a plu ?

Inscrivez-vous à notre journal sur sap.cgt.fr et recevez-le gratuitement dans vos boîtes aux lettres tous les deux mois.

Pour suivre nos activités, partager vos expériences, voir et commenter l'actualité de nos métiers... retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :



CGTsap



@sap_CGT

