



Emplois de la famille magazine

N°6
Décembre 2016



DOSSIER
**La réforme
du Conseil de
prud'hommes**

Actus
A chacun son champ de
compétence, Formation
professionnelle...

En bref
Elections TPE, Formation
des référents,
Rétablissement de la sortie
de territoire...

Zoom
Convention d'assurance
chômage
PMI et assistant(e)s maternel(le)s

Juridique
Loi Travail,
Travail et Internet

FO 
FGTA
Créateur de progrès social



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**
22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**
1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**
Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**
200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,
2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,
16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,
3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste





Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Édito

« les élections dans les TPE, mobilisez vous... »

Cher(e)s adhérent(e)s, cher(e) militant(e)s,

Alors que l'année 2016 est sur le point de s'achever, je tiens à remercier tous nos adhérents pour leur fidélité et, plus largement, tous les salariés qui sont venus et ont participé aux réunions d'information et aux colloques des assistantes maternelles et des salariés du particulier employeur. Nous savons que ces réunions ont été riches en informations pour vous, sachez bien qu'elles sont aussi très enrichissantes pour nos référents. À l'heure où les salariés des entreprises de services à la personne ne font plus partie du secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO, nous comptons intensifier encore nos actions en faveur de l'ensemble des salariés du particulier employeur afin de contribuer toujours davantage à l'amélioration de vos conditions d'activité et de vos droits.

Ce sera là sans conteste pour nous l'un des grands enjeux des prochains mois. Un autre enjeu concerne deux autres événements d'importance à venir. Le premier concerne les élections dans les TPE. Comme vous le savez sans doute, les élections ont été reportées. Elles se tiendront du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (20 janvier pour les DOM). D'ici là, bien entendu, nous comptons sur vous pour rester mobilisé dans l'attente du vote prochain. Rappelons que du résultat de cette élection dépend notre capacité à vous représenter dans les branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur. Rappelons encore que lors de la précédente élection en 2012, seules 38 % des assistantes maternelles avaient voté, soit un taux de participation très faible. Cette nouvelle élection est donc l'occasion

de montrer votre sens des responsabilités et votre soutien aux organisations qui vous défendent et plus particulièrement, bien sûr, à Force Ouvrière. Le deuxième rendez-vous majeur est qu'à partir de cette fin d'année et jusqu'en 2018, vous allez devoir également voter pour vos représentants à la CCPD (commission consultative paritaire départementale). Là encore votre participation est indispensable. La CCPD est un organisme paritaire consultatif, composé à égalité de représentants du département désignés et de représentants élus des assistants maternels et familiaux. Elle doit émettre un avis avant toute décision du Président du conseil départemental :

- sur le retrait, le non renouvellement, la suspension ou la restriction de l'agrément ;
- sur le programme de formation contribuant au développement de votre qualification et donc à la reconnaissance de votre profession.

Si votre agrément est remis en cause, vous serez obligatoirement convoqué devant la CCPD. Cela vous concerne donc directement. Il sera donc important pour vous de construire des listes et de voter pour les listes de Force Ouvrière.

En attendant ces prochaines échéances, je vous souhaite de très belles fêtes de fin d'années.

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Sommaire

Services à la personne et emplois de la famille

#6

<input type="checkbox"/> L'édito	3	<input type="checkbox"/> Zoom	19-20
<input type="checkbox"/> Actus	4-7	<input type="checkbox"/> Juridique	21-23
<input type="checkbox"/> Entretien	8	<input type="checkbox"/> Questions/Réponses	24
<input type="checkbox"/> Interview-Portrait	10-11	<input type="checkbox"/> Raconte-moi une histoire..	25
<input type="checkbox"/> Dossier	12-15	<input type="checkbox"/> Bons plans	26
<input type="checkbox"/> En bref	16-18		

A chacun son champ de compétence !

Le secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO tient à faire savoir qu'il refuse que la FEPEM (fédération des employeurs) et les RAM (Relais d'Assistants Maternelles) organisent des réunions d'information à destination des assistantes maternelles.

En effet, lors de ces réunions sont invités employeurs et assistantes maternelles mais ne sont généralement présentes que les seules assistantes maternelles. La FEPEM n'a pas à organiser des réunions d'informations pour les assistantes maternelles, cela relève de la compétence des organisations syndicales de salariés signataires de la Convention collective.

Lors de ces réunions, la FEPEM entend défendre les employeurs et donc servira un discours pro-patronal aux salariées, il faut être vigilantes !

Au niveau national, lors des réunions paritaires, FO ne cesse de réaffirmer sa position et fait connaître son opinion à ce sujet à la FEPEM. FO continuera tant que cette situation n'aura pas cessé. Les organisations syndicales ne se permettent pas d'informer les particuliers employeurs, ils respectent le champ de compétence de chacun, la FEPEM doit faire de même ! Toutefois, le secteur des emplois de la famille de la FGTA-FO est prêt à accompagner la FEPEM lors de ces réunions s'il est invité.

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

1^{er} janvier 2017 : augmentation du prix du timbre



La Poste l'annonçait cet été, suite à une baisse du volume des envois postaux les tarifs du courrier seront revus à la hausse au 1^{er} janvier 2017.

Les principaux tarifs, pour les particuliers seront donc les suivants :

Type d'envoi	Tarifs 2016 (0 à 20 g)	Tarifs 2017 (0 à 20 g)	Taux d'augmentation
Lettre prioritaire	0,80 €	0,85 €	6,3 %
Lettre verte	0,70 €	0,73 €	4,3 %
Ecopli	0,68 €	0,71 €	4,4 %
Lettre recommandée	3,77 €	3,95 €	3,5 %

À NOTER :

Le prix de la lettre verte en France reste moins cher que la moyenne européenne des envois économiques qui est de 0,75 €.

En 2017, le tarif de l'offre "Mon timbre en ligne" bénéficiera toujours d'une remise de 2 centimes par rapport au prix du timbre classique. Cette offre existe depuis 2009 et permet d'imprimer soi-même un timbre acheté en ligne, avant de le coller sur une enveloppe et le déposer de manière classique dans le réseau postal.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les "timbres Marianne" sans valeur faciale (y compris l'ancien modèle) sont valables sans limitation de durée. Ainsi, un "timbre Marianne", acheté en 2010 au prix de 0,58 €, valable pour une lettre prioritaire de moins de 20 grammes, peut toujours être utilisé en 2016 pour affranchir une lettre de moins de 20 grammes même si le prix de ce timbre est passé au 1^{er} janvier 2016 à 0,80 €.

En revanche, les timbres de collection comportent une valeur faciale et doivent être complétés par des timbres de complément, également porteurs d'une valeur faciale, lorsque le montant qui y figure ne correspond plus au coût de l'affranchissement en vigueur.

 Source : www.service-public.fr

Élections des Commissions Consultatives Paritaires Départementales (CCPD)

A partir d'octobre 2016 et jusqu'en 2018 les Conseils départementaux vont renouveler, en leur sein, les commissions consultatives paritaires départementales (CCPD).

La première élection a eu lieu dans le Morbihan, elle s'est tenue du 16 novembre au 30 novembre.

Le secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO appelle toutes les assistantes maternelles, lors de ces élections dans leur département à voter pour la liste FO.



Qu'est-ce que la CCPD ?

C'est un organisme paritaire consultatif, composé à égalité de représentants du département désignés et de représentants élus des assistants maternels et familiaux.

Quel est son rôle ?

La CCPD doit émettre un avis avant toute décision du Président du conseil départemental :

- sur le retrait, le non renouvellement, la suspension ou la restriction de l'agrément ;
- sur le programme de formation contribuant au développement de votre qualification et donc à la reconnaissance de votre profession.

Si votre agrément est remis en cause, vous serez obligatoirement convoqué devant la CCPD. Cela vous concerne directement.

Les représentants FO qui exercent comme vous ces métiers seront à votre écoute pour vous accompagner et vous aider devant la CCPD à défendre vos situations individuelles souvent difficiles. Ils bénéficient d'une expérience dans l'étude des dossiers.

- Certains sont membres de nos instances départementales et interviennent tant sur le plan départemental que national pour l'amélioration des statuts et la protection de votre activité professionnelle.
- Les représentants FO dans les différentes instances départementales ont constaté depuis quelques années une recrudescence de licenciements et de retraits d'agrément sans prise en compte de la présomption d'innocence qui devrait s'appliquer systématiquement dans ces situations.

- C'est pourquoi nous vous invitons à voter pour la liste présentée par Force Ouvrière, dont les membres bénéficient de l'expérience d'une organisation syndicale libre et indépendante qui défend les salariés de toutes les professions ainsi que vos situations individuelles face à vos employeurs et face à l'administration qui délivre les agréments.

La présomption d'innocence, un impératif !

Depuis de nombreuses années, FO mène une campagne nationale pour attirer l'attention des départements de France sur les fonctionnements archaïques générant de la maltraitance institutionnelle vis-à-vis des assistantes maternelles mais aussi vis-à-vis des enfants qui leur sont confiés.

FO se prononce lors de situations litigieuses pour le respect de la présomption d'innocence et donc le maintien de tous les droits des salariés (contrat de travail, rémunération) pendant toute la durée de la procédure conduisant à prouver ou non la responsabilité administrative ou la responsabilité pénale de l'assistante maternelle.

Un vrai métier, c'est d'abord un vrai statut national qui répond à un vrai besoin social

Force Ouvrière se bat pour que la profession d'assistante maternelle soit véritablement reconnue et non considérée comme une activité secondaire.

Force Ouvrière reste plus que jamais mobilisée afin d'intervenir et d'améliorer chaque fois que possible les textes qui réglementent tous les aspects de votre profession et plus précisément :

- Obtenir une véritable professionnalisation.
- Faire appliquer le décret de mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément afin d'éviter tout abus de pouvoir du Conseil départemental.
- Combattre l'isolement d'une profession peu organisée en diffusant des informations sur les évolutions du métier en matière salariale et de droits.

Alors n'hésitez plus VOTEZ massivement par correspondance pour vos représentants FO !

NB :

1. Votez pour la liste entière, sans rature, ni panachage sinon votre vote sera considéré comme nul.
2. Signez et inscrivez vos noms, prénoms et adresse complète sur l'enveloppe extérieure.
3. Envoyez votre bulletin par la poste avant la date limite fixée par votre département.

Veronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Nouvel accord formation professionnelle pour les assistant(e)s maternel(le)s



L'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la Convention collective des assistants maternels du particulier employeur, a été étendu par arrêté du 10 novembre 2016 publié au bulletin officiel des Conventions collectives du 17 novembre 2016.

Ce nouvel accord a pour objet d'adapter à la branche professionnelle les nouveaux dispositifs de formation issus de la loi de 2014, qui a remplacé notamment, le DIF (Droit

Individuel à la Formation) par le CPF (Compte Personnel de Formation).

La commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle des assistantes maternelles (CPNEFP) est chargée de proposer des outils et des documents d'information pour promouvoir et mettre en œuvre les nouveaux dispositifs de cet accord.

On retiendra notamment :

- Un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans entre l'assistante maternelle et l'employeur.
- Le droit de l'assistante maternelle au CIF (Congé Individuel de Formation).
- Un dispositif CPF aménagé pour les assistantes maternelles qui souhaitent se reconverter.

Dans notre prochain numéro, nous examinerons en détail les nouveaux dispositifs de formation dont vous pouvez désormais bénéficier.

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

116 117 : un nouveau numéro d'urgence unique

Dès janvier 2017, le **116 117** sera le numéro de téléphone unique pour appeler un médecin de garde en dehors des horaires d'ouverture des cabinets médicaux, le soir, le week-end et les jours fériés.

Le numéro unique va être mis en place dans le cadre de la loi de janvier 2015 concernant la modernisation du système de santé. Il permettra de désengorger le 15, qu'il faut actuellement appeler, mais qui est normalement réservé aux urgences vitales.

La mission de cette permanence sera de garantir à tout citoyen un égal accès à une réponse médicale.

Retrouvez ci-dessous la liste des numéros d'appel d'urgence qui doivent être acheminés gratuitement par les opérateurs de communications :

- **112** : le numéro d'urgence européen.
- **15** : sauvegarde des vies humaines - SAMU.
- **17** : intervention de la police - Police-secours.
- **18** : la lutte contre l'incendie et sauvegarde des vies humaines
Pompiers.
- **114** : le numéro d'urgence pour les personnes déficientes auditives.
- **115** : urgence sociale - SAMU social.
- **119** : urgence sociale - Enfance maltraitée.
- **116000** : urgence sociale - Enfants disparus.
- **191** : urgences aéronautiques.
- **196** : urgences maritimes.
- **197** : alerte attentat - alerte enlèvement.
- **116117** : permanence des soins ambulatoires.



 FGTA-FO Emplois de la famille

Votre agenda assistant(e)s maternel(le)s 2017 !



Le nouvel agenda 2017 spécialement conçu pour les assistantes maternelles adhérentes à Force Ouvrière (SN FO SAP) est d'ores et déjà disponible.

Au même format que celui de 2016 il constituera pour vous, nous l'espérons, un outil précieux au quotidien pour organiser votre vie professionnelle. A cet effet, il est constitué de 12 nouvelles fiches pratiques. Nous avons fait le choix cette année de consacrer les fiches détachables de votre agenda aux maladies infantiles. Une manière simple et ludique de vous informer sur les troubles éventuels auxquels vous pourriez être confrontée dans votre activité. Attention, cela ne dispense absolument pas d'un avis médical.

Les indications contenues dans les fiches le sont à titre informatif, elles ne peuvent en aucun cas constituer un outil de diagnostic médical viable et remplacer l'avis d'un professionnel de la santé.

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

LA FGTA-FO signe la convention contre le travail illégal



Les partenaires sociaux du CNPDS

Véronique Delaitre, représentant le secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO, et les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), ont signé le vendredi 9 septembre 2016 une convention tripartite de lutte contre le travail illégal dans le secteur des emplois à domicile.

Les partenaires sociaux dont la FGTA-FO se sont engagés dans une campagne de promotion du travail déclaré. Cette campagne commencée en 2015 et reconduite en 2016 a consisté à participer au Tour de France, afin d'informer largement le grand public sur les avantages de l'emploi déclaré (formation, protection sociale, retraite...).

Cette convention met en place des actions de prévention, de formation, de sensibilisation et de vigilance dans le secteur des emplois à domicile.

Ces actions contribueront à une prise de conscience tant des particuliers employeurs que des salariés, indispensable pour enrayer efficacement le travail illégal.

Le Secrétaire d'État a également annoncé la généralisation du crédit d'impôt à tous les ménages, et ce afin d'en faire bénéficier les employeurs non imposables, retraités ou handicapés.

La mesure pourrait permettre de créer 30.000 emplois supplémentaires assure Bercy.

Une nouvelle mesure prise à 8 mois des élections présidentielles qui avantage les employeurs, mais le salarié verra-t-il lui son salaire augmenter ?



Signature de la convention

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Entretien avec Catherine Houlette, référente pour le Calvados



Catherine Houlette
Référente pour le Calvados

Quel est ton parcours et pourquoi as-tu rejoint FO ?

Catherine Houlette : J'ai travaillé dans la vente (magasins de vêtements, de cadeaux) et pendant 10 ans comme conseillère commerciale à la Redoute à Caen. A la naissance de mon troisième enfant, j'ai décidé de devenir assistante maternelle afin d'être plus présente à la maison tout en m'occupant d'enfants, ce que j'ai fait pendant 17 ans. Pendant cette période, en 2009, j'ai eu un souci avec un employeur, j'ai dû me rapprocher d'un syndicat, ce fut Force Ouvrière.

Depuis je me suis petit à petit investie dans le syndicalisme pour pouvoir informer mes collègues de leurs droits. C'est pourquoi, lorsque l'on m'a proposé un poste à l'Union Départementale du Calvados pour représenter le syndicat des assistant(e)s maternel(le)s et des salariés du particulier employeur, j'ai tout de suite accepté.

Quelles sont tes missions ?

Catherine Houlette : Ma mission depuis février 2016 est donc d'informer les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur de leurs droits, de les aider à calculer la mensualisation, les congés payés, les

régularisations d'heures et surtout de les accompagner lors de rupture de contrat difficile voire même les assister pour préparer le dossier de saisine du Conseil de prud'hommes. De plus, ces salariés étant très isolés, une écoute me semble importante pour eux.

Pour mener à bien cette mission, j'ai entrepris une démarche d'information, tout d'abord en allant me présenter dans les relais d'assistantes maternelles (RAM) et par le biais de messages sur le mobile des personnes. Puis, depuis septembre, j'anime des réunions dans tout le département du Calvados et j'ai organisé le 15 octobre dernier un colloque à l'UD de Caen, qui a connu un franc succès auprès des participantes ravies de l'information donnée.

Pour compléter ma mission, et grâce à toutes ces actions j'ai pu présenter une liste Force Ouvrière, dont je suis la tête de liste, pour les élections des représentants à la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD) (commission qui émet un avis sur un retrait, un non renouvellement ou une restriction d'agrément ainsi que sur le programme de formation des assistant(e)s maternel(le)s et des assistant(e)s familia(les)ux), et ce, pour mieux les défendre.

Quel message souhaites-tu faire passer ?

Catherine Houlette : Ma mission actuellement, et non la moindre, est : lors des réunions et tout autre contact, d'inciter ces salarié(e)s de particuliers employeurs à voter aux élections TPE et d'expliquer pourquoi ils/elles votent, l'enjeu est de taille, c'est pourquoi je m'y emploie avec Force Ouvrière.

Propos recueillis par Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO



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



Il était une fois, une maison d'assistantes maternelles en Corse...



Emplois de la famille Magazine : quel est le nom de votre MAM ?

Véronique pour "Les Petites Canailles" : La MAM s'appelle "Les Petites Canailles", elle a été fondée en 2013 et est aujourd'hui située à Ajaccio dans le quartier du Binda.

Depuis combien d'années exercez-vous le métier d'assistante maternelle ? pourquoi avoir choisi ce métier ?

Véronique : je suis assistante maternelle depuis 2012. J'ai commencé directement à travailler en MAM. Malheureusement cette dernière a dû fermer, la Présidente ayant perdu son agrément. Je me suis alors lancée dans le projet d'ouverture de la MAM "Les Petites Canailles".

J'ai choisi ce métier tout d'abord pour mes enfants, j'ai eu peur de les laisser à une assistante maternelle, je n'avais pas forcément confiance, peur qu'il n'y ait pas assez d'attention ou trop... J'ai donc voulu faire en sorte que parents et enfants soient en confiance et c'est pourquoi je me suis lancée dans cette profession.

J'ai, de toute façon, toujours été liée au milieu socio-éducatif. Avant d'être assistante maternelle, j'ai été éducatrice spécialisée, je m'occupais de jeunes adolescents en difficulté. Encore avant, j'ai été commerciale et même dans ce métier je faisais du social avec mes collègues de l'équipe.

Pourquoi avoir fait le choix de travailler dans une MAM, et avec qui travaillez-vous ? des hommes ?

Véronique : quand j'ai souhaité devenir assistante maternelle et travailler chez moi, j'ai demandé à mes enfants s'ils étaient d'accord car c'est un changement important pour ses propres enfants.

Et puis en fait, j'ai toujours travaillé à l'extérieur de mon domicile, en MAM. Pour moi, c'est important de sortir de chez moi car sinon je n'ai pas l'impression de travailler. En MAM, il y a bien une distinction entre le lieu de travail et le domicile privé même si c'est un peu chez moi aussi. En effet, j'ai investi 10 000 € dans ce projet. J'ai fait ce choix d'investir mes propres fonds car il fallait agir vite et je ne voulais pas me heurter aux lenteurs de l'administration. Sinon, je n'ai reçu aucune aide, ni de la Mairie, ni du Conseil départemental ou régional. J'ai eu des informations erronées au moment de monter le projet, je constituais des dossiers pour avoir le droit à des aides, on me disait d'attendre 1 an d'exercice avant de pouvoir présenter un dossier et puis en fait il fallait le faire avant les 1 an, tout cela m'a découragé et j'ai préféré avancer toute seule. Chaque assistante maternelle de la MAM a eu le droit, comme toutes les assistantes maternelles, à 300 € au titre de la prime d'installation. Quand on voit le prix du matériel de puériculture, ça ne représente pas beaucoup, compte tenu du budget initial dont on a besoin pour se lancer dans la profession.

Nous sommes 4 assistantes maternelles dans la MAM, il y a ma fille Anaïs, ma meilleure amie Aurore, la meilleure amie de ma fille Sarah et moi-même. Nous nous entendons très bien et savons très bien faire la part entre le lien affectif qui nous lie et le côté professionnel de notre travail.

Aucun homme ne s'est présenté pour travailler avec nous. Mais je sais que 2 hommes ont souhaité être assistant maternel et qu'ils n'ont pas obtenu l'agrément.

Avez-vous des difficultés à trouver des employeurs ?

Véronique pour : les débuts ont été un peu difficiles mais maintenant nous avons une bonne réputation et donc beaucoup de demandes. Je suis obligée de refuser des parents à peu près tous les 2 jours.

Pouvez-vous nous dire quelques mots sur la délégation d'accueil ?

Véronique : c'est une autorisation exceptionnelle pour être remplacée 1 ou 2 heures. On ne l'a utilisé qu'une seule fois dans notre MAM. Nous faisons remplir la fiche qui se trouve dans le contrat de travail fourni par FO au cas où elle devrait être utilisée mais cela doit vraiment rester exceptionnel. Nous tenons à être toutes les 4 présentes du début à la fin de la journée selon nos contrats. Nous restons l'assistante maternelle des enfants dont nous avons la charge. Nous sommes la seule interlocutrice des parents avec qui nous avons signé un contrat de travail pour l'accueil de leurs enfants. Nous nous entendons toutes très bien avec l'ensemble des parents mais nous assurons la transmission avec nos parents-employeurs chaque jour pour les informer sur la journée de leur enfant, comme n'importe quelle assistante maternelle.

Pouvez-vous nous décrire une journée dans votre MAM ?

Véronique : le matin nous préparons un jus de fruit frais pour les enfants. Nous allons chercher des fruits au magasin de fruits et légumes qui se trouve à côté de la MAM. Suivant le nombre d'enfants accueillis et leurs âges nous faisons des activités le matin. Ça peut être de la peinture, des puzzles, du coloriage... suivant les thèmes de saison. Nous avons fait dernièrement

l'automne et halloween et là, nous sommes en train de préparer Noël. Avant le déjeuner, les enfants font des chants, apprennent à compter pour se préparer calmement au repas. Puis vient ensuite la sieste, après c'est le temps des jeux libres.

Je croyais que tout le monde fonctionnait comme nous mais apparemment non. Nous faisons beaucoup d'activité avec les enfants, nous allons à la plage, à la piscine, nous fêtons les anniversaires en préparant des goûters d'anniversaire. Nous fonctionnons comme une grande famille. On s'arrange toujours avec les parents, nous accueillons les enfants malades ce qui ne se fait pas partout...

Comment voyez-vous l'avenir de la profession, et notamment en Corse ?

Véronique : nous concernant je suis assez sereine, nous avons du travail et nous avons une bonne réputation. Nous sommes également appréciées par les services de la PMI même si ça a été un peu délicat avec la puéricultrice au début quand nous avons ouvert la MAM. Il faut juste être diplomate, respecter leur demande et ça se passe bien. Je me vois encore travailler dans la MAM pendant 15 belles années.

Pourquoi avez-vous adhéré au syndicat FO des services à la personne ?

Véronique : C'est FO qui nous a contacté. On les a rencontrés et on a sympathisé tout de suite. Ce qui nous a été proposé nous a aussi intéressé donc nous avons adhéré immédiatement. C'est pour les informations, l'actualité sur notre profession surtout. Nous avons un manque d'information sur notre métier et particulièrement en Corse je pense. Les RAM ne s'occupent pas des MAM, ils ne nous donnent pas d'informations, ils s'occupent en priorité des assistantes maternelles qui travaillent seules chez elles, pour qu'elles rencontrent d'autres assistantes maternelles. Nous, nous sommes toutes les quatre nous échangeons entre nous, nous n'avons pas besoin des RAM.

Propos recueillis par Emplois de la famille Magazine



DOSSIER - La réforme du Conseil de prud'hommes



Institués en 1806, les Conseils de prud'hommes sont en quelque sorte les "juges du travail". Élus par les salariés et les employeurs, les conseillers prud'hommes sont eux-mêmes issus du monde du travail.

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite Loi Macron) et son décret d'application ont introduit des **changements importants dans la procédure prud'homale**. Cette réforme a pour but de favoriser la résolution amiable des conflits et d'accélérer le traitement des affaires, mais elle a aussi pour conséquence de rendre plus complexe la procédure pour le salarié qui souhaite se défendre seul.

Compétence

Salaires, congés payés, primes, licenciement individuel... Le conseil de prud'hommes règle les litiges qui surviennent entre les salariés et leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (CDI, CDD...). Il est donc compétent :

- Pour reconnaître l'existence ou la validité d'un contrat de travail ;
- Pendant l'exécution du contrat (litiges concernant les salaires, primes, congés, discrimination, formation, etc.) ;
- Lors de la rupture du contrat (licenciement, indemnisation, clause de non-concurrence, durée légale du préavis de départ, etc.).

La compétence des conseils de prud'hommes porte seulement sur les litiges d'ordre individuel. Ainsi, les conflits mettant en jeu des intérêts collectifs (élections professionnelles, interruption d'une grève, problèmes d'interprétation d'une convention collective, etc.) sont réglés devant le Tribunal de Grande Instance.

Composition

Le conseil de prud'hommes est composé de quatre juges non professionnels : deux conseillers élus par les employeurs et deux autres par les salariés. Les conseillers prud'hommes sont donc des acteurs de terrain conscients de la réalité des affaires auxquelles ils sont confrontés.

Le conseil se divise en cinq sections autonomes correspondant aux différents secteurs d'activité, les assistantes maternelles et les salariées du particulier employeur relèvent de la 5^{ème} section :

- L'agriculture ;
- L'industrie ;
- Le commerce ;
- L'encadrement (cadres et salariés assimilés quel que soit leur secteur d'activité) ;
- Les activités diverses (activités libérales, artistiques, enseignement, employés de maison, concierges, gardiens d'immeuble, etc.).

Un président et un vice-président sont élus tous les ans pour gérer chaque section. Ces fonctions sont occupées alternativement par un conseiller salarié puis un conseiller employeur. Chaque section comporte un bureau : le bureau de conciliation et d'orientation.

La saisine

C'est le lieu de travail du salarié qui détermine le Conseil de prud'hommes compétent. Dans le cas des assistantes maternelles qui travaillent à leur domicile, ce sera alors le Conseil de Prud'hommes du lieu de leur domicile qui sera compétent.

Pour les MAM (maisons d'assistantes maternelles) ce sera le Conseil de prud'hommes du lieu de la

DOSSIER - La réforme du Conseil de prud'hommes

MAM qui sera compétent et enfin pour les salariés du particulier employeur, ce sera le Conseil du lieu du domicile de l'employeur.

La saisine du conseil de prud'hommes entraîne une procédure préalable de conciliation entre les parties devant le bureau de conciliation et d'orientation, c'est-à-dire que l'on essaie en 1^{er} lieu de régler le différend de façon amiable. Si les parties ne parviennent pas à un accord, elles sont renvoyées devant le bureau de jugement.

Depuis le 1^{er} août 2016, la demande de saisine doit être faite par requête. Il faut donc suivre une procédure stricte dans sa forme. Ainsi, la saisine doit être déposée en main propre ou adressée par voie postale au greffe du Conseil de prud'hommes. Elle doit comporter, sous peine de nullité (s'il manque une pièce la saisine sera alors considérée comme nulle) :

- Les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...);
- Les coordonnées du défendeur (contre qui la demande est réalisée);
- L'objet de la demande;
- Un exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommés réclamées) du demandeur;
- Les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions (ces pièces sont énumérées sur un bordereau annexé à la demande).

Pour effectuer sa demande, le salarié doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (Cerfa n°15586*01). Le salarié remplit également le bordereau des pièces qu'il souhaite produire à l'appui de sa requête (annexe n°15586*01).

La requête et le bordereau doivent être établis en 2 exemplaires, l'un pour le défenseur et le 2nd pour le Conseil de prud'hommes.

Le bureau de conciliation et d'orientation est composé d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller

prud'homme salarié. Le passage devant ce bureau est obligatoire sauf exception. En effet, si le litige concerne une prise d'acte, la requalification d'un CDD en CDI, l'affaire ne passe pas devant le bureau de conciliation et d'orientation mais est directement examinée devant le bureau de jugement, dans le mois qui suit la saisine.

Durant l'audience, le bureau de conciliation et d'orientation incite les parties en conflit à trouver un accord. Chaque partie apporte ses explications et peut être entendue par les deux conseillers du bureau sans l'autre partie et dans la confidentialité. En cas d'accord entre les parties, le litige prend fin avec la rédaction du procès-verbal d'accord entre les parties. En cas de désaccord, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.

Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, alors le bureau de conciliation et d'orientation peut orienter les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement en formation restreinte (un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié). Cette formation doit statuer dans les 3 mois.

Si le litige porte sur un autre motif, alors le bureau de conciliation et d'orientation oriente les parties devant le bureau de jugement en formation de droit commun (deux conseillers prud'hommes employeurs et deux conseillers prud'hommes salariés). A la demande des parties ou si la nature du litige le justifie, le bureau de jugement est présidé par un juge professionnel.

Pour les litiges dont le montant dépasse 4 000 euros, un appel est possible dans un délai d'un mois devant la Cour d'appel. Pour les litiges dont le montant n'atteint pas ce seuil, un recours pourra être exercé devant la Cour de cassation dans un délai de deux mois.

La formation de référé en cas d'urgence

Le référé est une procédure d'urgence qui permet d'obtenir dans un délai raccourci une décision de justice immédiatement exécutoire. Autrement dit, c'est la voie rapide pour voir son affaire jugée par un tribunal. Cette formation est compétente pour toutes les sections. Elle juge dans tous les cas d'urgence les affaires sans contestation sérieuse. Elle

Nous sommes là pour vous aider


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié

(Articles 58 du code de procédure civile et L. 1411-1 et suivants et R. 1452-1 et suivants du code du travail)

Cadre réservé au conseil de prud'hommes

Numéro RG : _____ Requête reçue le : _____

Nous sommes là pour vous aider


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Bordereau de pièces
(Article R. 1452-2 du code du travail)

Voire nom : _____
Le nom de votre adversaire : _____

Veillez énumérer ci-dessous l'ensemble des pièces que vous souhaitez produire à l'appui de votre requête.

Voire requête et ce bordereau doivent être remis au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de défendeurs outre un exemplaire pour le greffe.

Numéro de pièce	Intitulé de la pièce

Formulaire Cerfa n°15586*01 et son annexe n°15586*01

DOSSIER - La réforme du Conseil de prud'hommes

peut aussi prendre les mesures permettant de prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, comme le non-paiement des salaires, empêcher le licenciement d'une femme pendant son congé de maternité, documents de fin de contrat non remis.

Dans le cadre du renouvellement des Conseils de prud'hommes en 2017, les conseillers ne seront plus élus mais désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives en fonction de leur audience respective (et notamment aux élections TPE du 30 décembre au 13 janvier (et jusqu'au 20 janvier 2017 par courrier uniquement pour l'Outre-Mer)). Ils seront nommés pour un mandat de 4 ans.

ON RETIENDRA :

- > **Obligation de saisine du Conseil de prud'hommes (CPH) par requête.**
- > **Suppression de l'unicité d'instance (une fois le jugement rendu, il est désormais possible de saisir de nouveau le CPH pour des faits antérieurs à l'affaire jugée).**
- > **Suppression de la possibilité de compléter la liste des griefs en cours de procédure.**
- > **Le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation, il revient désormais à ce bureau, en cas d'échec de la conciliation, d'orienter l'affaire vers la formation de jugement appropriée.**
- > **Le bureau de conciliation et d'orientation peut entendre les parties en personne, s'il estime que cette audition est de nature à l'éclairer ou encore à favoriser une issue amiable.**
- > **Possibilité de juger immédiatement sur le fond en cas de non-comparution du défendeur.**
- > **Le bureau de conciliation et d'orientation peut désormais également prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation d'assurance chômage et permettant au salarié de s'inscrire à Pôle emploi.**
- > **Création d'un bureau de jugement restreint, avec accord des parties, si le litige porte sur un**

licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et avec accord des parties.

- > **Possibilité de renvoi direct vers un bureau de jugement assisté d'un juge professionnel.**
- > **L'obligation de comparution personnelle des parties est supprimée.**
- > **Création du défenseur syndical.**
- > **En appel, obligation d'être assisté ou représenté par un avocat ou un défenseur syndical.**

Afin d'assister et représenter le salarié qui le souhaite devant le Conseil des prud'hommes, la loi a créé le statut de défenseur syndical. Ce dernier bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées et devient un salarié protégé.

Reconnaissance de la spécificité de la défense syndicale : le défenseur syndical

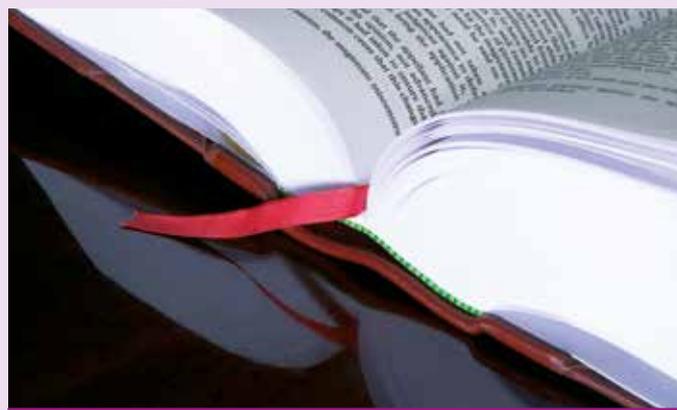
A compter du 1^{er} août 2016, les défenseurs syndicaux se sont substitués aux délégués permanents et non permanents des organisations syndicales. Les défenseurs syndicaux peuvent exercer des missions de représentation en appel. Le défenseur syndical doit désormais être désigné par une organisation syndicale représentative.

C'est un décret publié au Journal officiel du 20 juillet 2016 qui a précisé les modalités de mise en place des défenseurs syndicaux. Ils ont pour mission d'assister ou de représenter salariés ou employeurs devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale.

Selon le décret, la liste des défenseurs syndicaux est établie, sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Cette liste qui est révisée tous les quatre ans peut être modifiée à tout moment si nécessaire, par ajout ou retrait. Les défenseurs syndicaux exercent leurs fonctions à titre gratuit.

Ils sont inscrits sur la liste de la région de leur domicile ou du lieu d'exercice de leur activité professionnelle. Enfin, le décret précise qu'ils doivent informer leur employeur de leur absence pour formation au moins :



DOSSIER - La réforme du Conseil de prud'hommes

- 30 jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois jours de travail consécutifs ;
- 15 jours à l'avance dans les autres cas.

Garanties et obligation du défenseur syndical

Les heures d'absences sont prises en compte pour l'acquisition des jours de congés payés et pour déterminer les droits liés à l'ancienneté.

Aucune sanction disciplinaire, ni rupture du contrat de travail ne peut être justifiée par le fait d'exercer ses missions de défenseur syndical. Le licenciement du défenseur syndical doit être autorisé par l'inspecteur du travail.

Le défenseur syndical est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles auxquelles il a accès (et présentées comme telles par le salarié ou la partie adverse). Il est également soumis au secret professionnel. Le non-respect de ces obligations peut entraîner sa radiation de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

Le défenseur syndical intervient obligatoirement à titre gratuit (sous peine d'être radié de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit).

Le défenseur syndical qui n'exerce pas ses missions pendant 1 an est retiré d'office de la liste (sauf motif légitime).

Propos recueillis par Emplois de la famille Magazine

Faites-vous aider !

Le ou la salariée voulant faire valoir ses droits peut bénéficier d'aides financières et de soutiens extérieurs pour l'aider au mieux à préparer sa requête (aide juridictionnelle...).

Grâce à votre syndicat, le SN FO SAP, bénéficiez d'un accompagnement, par des professionnels, dans le cadre d'un contentieux avec votre employeur.

Pour plus d'informations, contactez Alain Sklenard au 01 40 11 86 11 (ou 06 09 07 68 51) ou par mail à alain.sklenard@fgta-fo.org

Le point de vue de Dejan Terglav



Dejan Terglav
Secrétaire
général
de la FGTA-FO

La réforme prud'homale, une réforme qui n'était pas indispensable...

Pour Force Ouvrière, ce n'était pas une réforme indispensable. Aujourd'hui, quand on entend le mot réforme on pense tout de suite à rétrogradation, diminution des droits. Il aurait fallu donner des moyens en argent et en temps pour que ces tribunaux fonctionnent mieux, qu'ils soient plus rapides. C'est un premier pas vers un enterrement royal des Conseils Prud'homaux, pour basculer progressivement vers des tribunaux professionnels.

A l'instar des États-Unis tout se règlera devant les tribunaux à grand coup de renfort d'avocats. Je vous laisse imaginer qui pâtira encore de ce système réservé aux privilégiés pouvant se financer les services d'un avocat...

Le système actuel a fait ses preuves, son efficacité n'est plus à démontrer. Derrière cette réforme, il y a le patronat qui, même s'il sait que le système fonctionne bien, il les gêne car trop de jugements Prud'homaux sont rendus en faveur des salariés. C'est un objectif naturel pour beaucoup de patrons de réformer afin de ralentir et diminuer les droits. On le voit bien avec les autres lois, tout est fait pour faciliter d'une manière ou d'une autre les licenciements. C'est pourquoi nous avons besoin, encore plus aujourd'hui, des Conseils Prud'homaux.

Nous le rappelons une nouvelle fois la formule actuelle était la bonne ! Ce qui peut également déranger c'est que ce système de juridiction est une formation paritaire élue en deux collèges : par les salariés, d'une part, et par les employeurs, d'autre part, ce système est unique en France, il n'existe nulle part ailleurs, et l'Europe ne supporte pas les différences !

Dejan Terglav
Secrétaire général FGTA-FO

Élection TPE :

Nouvelles dates : 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017

Alors que la campagne TPE bat son plein, le gouvernement a annoncé un changement de date dans le calendrier électoral, pour FO, peu importe il faut rester mobilisé et continuer d'informer les salariés !

Questions à Véronique Delaitre, permanente fédérale FO pour le secteur des emplois de la famille.



Qu'en est-il chez les assistantes maternelles ?

À quelles difficultés sont confrontées les assistantes maternelles ?

Véronique Delaitre : Elles ignorent souvent leurs droits. Par exemple, peu d'entre elles négocient une majoration de salaire au-delà de 45 heures de travail par semaine. Elles sont aussi très isolées. En cas de problème, par peur de perdre leur emploi, elles préfèrent subir. Il ne faut pas se laisser faire. L'an dernier, nous avons réussi à faire annuler en justice l'obligation pour les assistantes maternelles du Rhône d'avoir des lits à barreaux pour tous les enfants.

Qu'est-ce que vous mettez en oeuvre pour améliorer leur situation ?

Véronique Delaitre : Nous négocions actuellement sur la santé au travail et la Convention collective. Nous voulons aussi améliorer l'indemnité de rupture. Globalement, nous œuvrons pour une meilleure reconnaissance du métier. Nous préparons également des campagnes d'information.

L'une portera sur la certification, qui permet de valoriser son savoir-faire. Une autre traitera de la protection des salariées, certaines se retrouvant abusivement accusées de la maltraitance exercée par les parents.

En quoi le syndicat FO peut-il aider les assistantes maternelles ?

Véronique Delaitre : Il y a bien sûr les négociations nationales que je viens d'évoquer. Nous organisons aussi tout au long de l'année des colloques d'information. J'ai été assistante maternelle pendant quinze ans, je connais bien les problématiques de la profession. À mes débuts j'ai même créé une association pour informer les assistantes maternelles sur leurs droits. FO propose aussi à ses adhé-

rentes un accompagnement adapté. Un service juridique dédié répond à leurs questions dans les 48 heures. Nous les aidons à rédiger leur contrat de travail. Elles reçoivent un guide pratique de leurs droits, un agenda professionnel et quatre magazines par an. Elles peuvent aussi bénéficier d'une mutuelle et du Club avantage, une sorte de comité d'entreprise.

Et du côté des salariés du particulier employeur ? À quelles difficultés sont confrontés les salariés du particulier employeur ?

Véronique Delaitre : Comme ils ont plusieurs employeurs, ils passent beaucoup de temps dans les transports et ont souvent une durée de travail quotidienne excessive. Ils font aussi face à des difficultés relationnelles. Les particuliers ne sont pas des employeurs classiques et les salariés, très isolés, ne connaissent pas toujours leurs droits. Certains se voient encore proposer du travail au noir. D'autres ne sont pas payés ou souffrent de harcèlement. Il y a aussi la problématique des salariés logés chez leur employeur, dont il est compliqué de calculer le temps de travail.

Qu'est-ce que vous mettez en oeuvre pour améliorer leur situation ?

Véronique Delaitre : Les négociations en cours entre les syndicats et les employeurs sur la santé au travail et la Convention collective permettront d'améliorer les droits de tous les salariés de la branche. Nous allons aussi mener des campagnes d'information sur des dispositifs, trop méconnus, qui permettent de valoriser ses compétences et son savoir-faire. C'est le cas de la formation professionnelle continue, mise en place en 2006. C'est également le cas de la certification, créée en 2009, qui permet d'avoir l'équivalent d'un CAP de garde d'enfants, d'assistant de vie ou d'employé familial, et d'augmenter son salaire de 3 %.

En quoi le syndicat FO peut-il aider ces salariés ?

Véronique Delaitre : Comme pour les assistantes maternelles, il y a les négociations nationales mais notre équipe offre aussi un accompagnement adapté aux adhérents du syndicat. Un service juridique dédié répond à leurs questions dans les 48 heures. Nous les aidons à rédiger leur contrat de travail. Pour les informer, nous éditons quatre magazines par an. Ils reçoivent aussi un guide pratique sur leurs droits et peuvent bénéficier d'une mutuelle et du Club avantage, une sorte de comité d'entreprise.

Extraits de FO HEBDO supplément au N° 3216 du mercredi 19 octobre 2016 et FO HEBDO supplément au N° 3217 du mercredi 2 novembre 2016

Plus d'infos sur www.force-ouvriere.fr

Propos recueillis par Clarisse Josselin, journaliste

Formation des référents assistants maternels et salariés du particulier employeur : objectif élections TPE !



L'équipe en séance de travail

Les référents FGTA-FO pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur sont les interlocuteurs privilégiés des salariés de ces secteurs sur l'ensemble du territoire national.

Pour assimiler les évolutions législatives et répondre au mieux aux interrogations formulées sur le terrain, ils suivent régulièrement des formations.

Les 30 et 31 août derniers, ils étaient réunis à Paris dans le cadre d'une de ces formations avec, au programme :

- La mise en place des actions à mener dans le cadre des élections TPE.
- Les évolutions de la Convention collective nationale des salariés du particulier-employeur (classification et calculateur).
- L'impact de la loi Travail sur les secteurs et la nouvelle réforme prud'homale.

Une nouvelle session de formation devrait réunir nos 9 référents en février 2017.

Propos recueillis par Emplois de la famille Magazine

Événement branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur



Véronique Delaitre et Christian Roudaut, journaliste auteur

Retrouvez en vidéo, sur www.snfosap.fr espace Web TV, les interventions de Véronique Delaitre, Permanente fédérale FO pour le secteur des emplois de la famille, à l'événement organisé à Toulouse par l'institut Ipéria sur les branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur en septembre 2016.

Cette journée qui avait pour thème : Garde d'enfants et assistant maternel, des métiers de proximité adaptés aux besoins des familles fût l'occasion de rassembler l'ensemble des professionnels de la petite enfance afin d'améliorer l'offre de formation et de l'adapter aux besoins des professionnels de ces secteurs.

Propos recueillis par Emplois de la famille Magazine

Rétablissement de l'autorisation de sortie du territoire pour les mineurs

L'autorisation de sortie du territoire (AST) d'un mineur non accompagné par un titulaire de l'autorité parentale sera rétablie et obligatoire à partir du 15 janvier 2017. Le décret publié en ce sens au Journal officiel du 4 novembre 2016 fait suite à la loi du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale. L'autorisation de sortie du territoire donnée par un titulaire de l'autorité parentale sera rédigée au moyen d'un formulaire (non encore accessible) qui précisera les mentions suivantes :

- les nom, prénoms, date et lieu de naissance de l'enfant mineur autorisé à quitter le territoire ;
- les nom, prénoms, date et lieu de naissance du titulaire de l'autorité parentale signataire de l'autorisation,

la qualité au titre de laquelle il exerce cette autorité, son domicile, sa signature ainsi que, le cas échéant, ses coordonnées téléphoniques et son adresse électronique ;

- la durée de l'autorisation, qui ne peut excéder un an à compter de la date de signature.

Une fois le formulaire complété et signé, il devra être accompagné de la photocopie lisible d'un document officiel justifiant de l'identité du signataire.

À noter : un arrêté (non encore publié au Journal officiel) doit fixer le modèle du formulaire à utiliser ainsi que la liste des documents admis pour justifier de l'identité du signataire.

Source : www.service-public.fr

Lancement du livret "Le 119 au service des droits de l'enfant"



Le Service National d'Accueil Téléphonique de l'Enfance en Danger (SNATED), plus connu sous le nom de "119-Allô Enfance en Danger", a annoncé la parution de son livret "le 119 au service des droits de l'enfant" qui illustre de façon concrète les articles de la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) par des exemples d'appels au 119.

Appeler le 119 : un acte citoyen, facilité par un accès simplifié

Le service d'accueil téléphonique français a été créé en 1989 par une loi de protection des mineurs. Actif depuis janvier 1990, ce dispositif téléphonique permet aux enfants, adolescents et jeunes majeurs mais aussi à toute personne préoccupée par une situation d'enfants en danger ou en risque de l'être de joindre facilement le 119.

Plusieurs facteurs facilitateurs permettent ainsi aux victimes, aux témoins, à tous les citoyens de briser le silence : un numéro simplifié, une gratuité des appels même depuis un mobile, une permanence 24h sur 24, 7 j sur 7, une invisibilité du numéro sur les factures de téléphone...

Ces facilités d'accès font du 119 un dispositif téléphonique reconnu notamment par ses homologues internationaux.

Le livret "le 119 au service des droits de l'enfant" : une action de sensibilisation à la protection de l'enfance pour encourager les appels au 119.

C'est dans cette optique que le SNATED a réalisé ce livret pédagogique et pour rappeler que de nombreuses thématiques relatives aux droits de l'enfant sont traitées au quotidien par les écoutants, professionnels de l'enfance, du 119.

Inspiré du livret de la Fondation espagnole ANAR, gestionnaire d'un dispositif de protection de l'enfance, membre du CHI (réseau international "Child Helpline International"), ce document a été labellisé en novembre 2015 par le Défenseur des droits et la préface rédigée par la Défenseuse des Enfants. Les principaux objectifs de ce livret sont de :

- Valoriser le travail quotidien du 119 autour d'appels concrets.
- Informer les mineurs sur leurs droits.

Le SNATED a réalisé cet outil de présentation du 119 et de son activité quotidienne afin de rappeler qu'appeler ce numéro est un acte citoyen... et non une action de dénonciation, mais également afin de démontrer que ce service traite diverses problématiques d'enfants en danger ou en risque de l'être : violences physiques, violences psychologiques, violences sexuelles, négligences lourdes, conditions d'éducation défaillantes... mais aussi des cas de fugues, de cyber harcèlement...

Le SNATED propose ainsi une diffusion aux mineurs, à leurs familles mais aussi aux professionnels de l'enfance par tous relais ou têtes de réseau existants : le Défenseur des droits, mais aussi l'Éducation nationale, le secteur de l'enfance...

Ce livret est disponible depuis le lundi 23 mai 2016, en téléchargement libre, sur le site internet du SNATED : www.allo119.gouv.fr/

■ Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

"Savoir nager" : des cours gratuits pour apprendre aux enfants à nager



Le dispositif national "J'apprends à nager" destiné aux enfants de 6 à 12 ans a notamment pour objectif de dispenser un savoir-nager sécuritaire, prévenir les risques liés à la baignade et écarter le risque de noyade.

Ce dispositif est prioritairement ouvert aux populations résidant dans les "Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)" ou dans les "Zones de Revitalisation Rurale (ZRR)".

Ce stage se déroule avec un professionnel de la natation dans les clubs et comités régionaux

et/ou départementaux de la Fédération Française de Natation (FFN).

Les cours du programme d'apprentissage de la natation sont organisés :

- gratuitement, sur inscription et dans la limite des places disponibles ;
- pendant les vacances scolaires, le weekend ou lors des temps périscolaires ;

- sur une durée minimum de 10 heures (pouvant être divisée en séances de 30 minutes à 1 heure selon le niveau et l'âge des enfants) ;
- de façon collective, dans un groupe constitué de 8 enfants minimum et de 15 enfants maximum.

À l'issue des cours d'apprentissage, le passage du test "Sauv'nage" est proposé aux participants afin de valider leurs compétences.

À noter :

Si les cours sont gratuits, certains coûts d'apprentissage peuvent se rajouter (notamment en raison de l'assurance obligatoire).

Pour plus d'informations, consultez les sites www.sports.gouv.fr et www.ffnatation.fr

■ Source : www.service-public.fr

Assurance chômage : le patronat fait échouer les négociations, l'État reprend la main



Les employeurs refusant toute hausse des cotisations, les interlocuteurs sociaux, réunis le 16 juin au Medef, n'ont pas trouvé d'accord sur la renégociation de la convention Unédic mieux connue sous le nom de convention d'Assurance chômage. Les règles de la dernière convention d'Assurance chômage ont été prorogées pour assurer l'indemnisation des demandeurs d'emploi après le 30 juin 2016.

Sans réelle surprise, la renégociation de l'Assurance chômage a échoué lors de la huitième et ultime séance de discussion le 16 juin. Ce n'était pas arrivé depuis 1982. À l'issue de la rencontre, la délégation FO a pointé l'entière responsabilité du patronat dans cet échec.

Dès l'ouverture, le négociateur du Medef a annoncé qu'il n'avait pas de mandat pour accepter une surtaxation des contrats courts, pourtant unanimement réclamée par les organisations syndicales. Il a aussitôt proposé à la signature un PV de désaccord.

Le gouvernement reprend la main, comme le prévoit la loi dans ce cas. Avant même la fin de la réunion, la ministre du Travail avait envoyé un communiqué de presse dans lequel elle actait l'absence d'accord, constatant que "l'attitude du patronat a conduit au blocage". Le procédé a été jugé "assez désagréable" par Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi et chef de la délégation FO.

Un Medef radicalisé

En réaction à l'échec de la négociation Assurance chômage qui devait fixer les paramètres d'indemnisation de plus de 2,5 millions de personnes, FO regrette qu'aucun accord n'ait pu être trouvé.

Le Medef porte une lourde, voire l'entière responsabilité dans cet échec qui met également en danger le paritarisme tel que le conçoit, le pratique et le défend Force Ouvrière.

Ainsi, malgré les nombreuses propositions faites par FO pour préserver un bon niveau d'indemnisation des demandeurs d'emploi et les comptes du régime paritaire, l'intransigeance patronale, notamment celui du Medef, l'a emporté.

En effet, c'est le patronat qui a toujours refusé toute augmentation de contributions quelle qu'elle soit et qui

voulait faire porter l'ensemble des économies demandées (notamment par l'État) sur les demandeurs d'emplois.

De fait au Medef c'est le clan des "ultralibéraux" qui l'emporte sur les sociaux. En soutenant l'inversion de la hiérarchie des normes du projet de loi travail qui remet en cause les conventions collectives nationales, en renonçant à une vraie négociation sur l'Assurance chômage, le Medef confirme une radicalisation préjudiciable à la recherche du compromis et au pacte républicain.

Selon FO, le Medef cherche à gagner du temps

Le Medef a proposé le 24 octobre aux organisations syndicales d'établir un diagnostic préalable à la reprise des négociations sur l'Assurance chômage. FO n'est pas demandeuse et craint un nouvel échec qui pourrait mettre en péril le paritarisme.

Dans un courrier daté du 24 octobre, le président du Medef Pierre Gattaz a proposé aux organisations syndicales d'établir un "diagnostic partagé plus approfondi" sur l'évolution du monde du travail, en préalable à une reprise des négociations sur l'assurance-chômage.

Il porterait notamment sur le parcours professionnel, le travail indépendant, la flexibilité, la formation et le financement de l'Assurance chômage. "A défaut, je ne crois pas que nous puissions renouer à court terme les fils d'une négociation sereine sur ce sujet", prévient Pierre Gattaz.

Le Medef propose aussi d'innover collectivement dans la méthode, en auditionnant des économistes ou France Stratégie, organisme de réflexion rattaché au Premier ministre. Mais pour FO, l'Unédic constitue le seul expert en matière d'assurance-chômage.

Les freins patronaux ne sont pas levés

Ce diagnostic permet au Medef d'occuper le terrain, réagit Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi.

En juin dernier, le refus du Medef de taxer les contrats courts, responsables des déficits de l'Unédic, avait fait échouer les négociations. Les freins patronaux ne sont pas levés avec ce courrier, nous ne sommes pas demandeurs d'une réouverture des négociations, ajoute le négociateur de FO, qui revendique toujours la mise en place d'un système de bonus-malus pénalisant les entreprises qui abusent des contrats courts.

"On tourne en rond"

Michel Beaugas estime également qu'un constat partagé a déjà été réalisé dans le cadre des groupes paritaires politiques sur l'Assurance chômage. Prévus par la convention Unédic de 2014, ces groupes de travail sont chargés de préparer les négociations nationales interprofessionnelles. "Ils ont fait le constat que c'étaient bien les contrats courts qui plombaient les comptes de l'Unédic", poursuit-il. "On risque d'arriver aux mêmes conclusions et de bloquer sur la même question, on tourne en rond. On risque un second échec qui serait mortifère pour le paritarisme de l'Assurance chômage, mais le Medef fait peut-être ce pari".

Si ce diagnostic se met en place, FO y participera mais demandera d'abord à discuter de la méthode, avant d'aborder les questions de fond.

Indemnités mal calculées, trop-perçus réclamés : STOP ça suffit !

La FGTA-FO est horrifié du nombre d'assistantes maternelles qui se voient réclamer un trop perçu par Pôle emploi, poussant ainsi les assistantes maternelles dans la précarité. Ceci n'est pas le seul fait de Pôle emploi mais également du centre Pajemploi. En effet, Pajemploi établit souvent un seul bulletin de paie pour plusieurs contrats ne faisant pas ainsi la distinction des salaires reçus par enfant accueilli. Ce qui pose problème quand l'assistante

maternelle vient à perdre un contrat d'accueil, comment dès lors calculer l'indemnité chômage due ? Pôle emploi verse ainsi des indemnités trop élevées aux assistantes maternelles qu'il leur réclame ensuite quelques mois, voire des années plus tard. La FGTA-FO entend faire cesser ces pratiques, nous vous tiendrons informées de l'avancement du dossier à ce sujet sur www.snfosap.fr

Source : www.force-ouvriere.fr

 Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

PMI et assistant(e)s maternel(le)s

A la demande de la Ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et de la ministre en charge de la famille, la direction générale de la cohésion sociale a piloté un groupe de travail portant sur la Protection maternelle et infantile (PMI).

Les échanges ont été menés avec les représentants de professionnels et d'usagers et des professionnels de PMI particulièrement impliqués dans les champs d'intervention concernés (médecins, puéricultrices, EJE...). Ces travaux s'inscrivent en complément de ceux qui ont été réalisés par la Direction générale de la santé (DGS) dans le cadre de l'évolution de la politique de santé.

Il ressort de ce rapport, datant de mai 2016, intitulé "Protection maternelle et infantile, soutien à la fonction parentale, protection de l'enfance et modes d'accueil" la nécessité d'harmoniser les pratiques.

Ce rapport s'intéresse, notamment, au suivi et à l'accompagnement des assistantes maternelles, "des missions insuffisamment développées et difficiles à développer". Il préconise :

- une meilleure articulation des missions de la PMI et des relais assistantes maternelles (RAM) par le biais d'un document commun au ministère chargé des Affaires sociales, à la Caisse nationale des affaires familiales et à l'Assemblée des départements de France,

- une harmonisation des pratiques des services de PMI au plan national pour vérifier que les critères locaux respectent les référentiels nationaux,
- l'augmentation de la formation obligatoire des assistantes maternelles, ainsi qu'une formation continue effective autour des grands domaines de la pédagogie, de la psychologie et de la santé, des relations professionnelles ainsi que des enjeux juridiques inhérents à la profession,
- la généralisation du CAP Petite enfance à toutes les assistantes maternelles,
- l'inscription juridique de critères de fonctionnement et d'accompagnement des maisons d'assistantes maternelles (MAM) et leur limitation à 12 enfants au maximum.

Ces orientations devraient être traduites en mesure concrètes suite à la présentation, le 15 novembre dernier, par le gouvernement d'un "plan d'action pour la petite enfance". Ce plan qui vise à "promouvoir le développement d'un accueil de qualité" reprend la plupart des préconisations du rapport remis en mai.

 Véronique Delaitre
Permanente FGTA-FO



Carnet de santé



Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels et article L.2132-1 du code de la santé publique.

Lors de l'évaluation pour la demande ou le renouvellement de votre agrément la puéricultrice devra prendre en compte :

"La capacité à percevoir les besoins de chaque enfant, selon son âge et ses rythmes propres, pour assurer son développement physique, intellectuel et affectif et à mettre en œuvre les moyens appropriés, notamment dans les domaines de l'alimentation, du sommeil, du jeu, des acquisitions psychomotrices, intellectuelles et sociales".

Pour ce faire, le service départemental de protection maternelle et infantile s'appuie sur les recommandations de santé publique, et notamment celles qui figurent dans le carnet de santé ainsi que celles qui sont publiées ou diffusées par le ministère chargé de la santé. **Les assistantes maternelles peuvent donc consulter les fiches présentes dans le modèle de carnet de santé pour préparer l'entretien avec la puéricultrice (ex : repères d'introduction des**

aliments chez l'enfant de 0 à 3 ans...). Le modèle de carnet de santé est téléchargeable dans votre espace adhérent.

Nous vous rappelons que lors de la déclaration de naissance, il est délivré gratuitement pour tout enfant un carnet de santé. Ce carnet est remis par l'officier d'état civil, à défaut, il peut être demandé au service départemental de protection maternelle et infantile.

Un arrêté ministériel détermine le modèle et le mode d'utilisation de ce carnet où sont mentionnés obligatoirement les résultats des examens médicaux et où doivent être notées, au fur et à mesure, toutes les constatations importantes concernant la santé de l'enfant.

Le carnet est établi au nom de l'enfant. Il est remis aux parents ou aux personnes titulaires de l'exercice de l'autorité parentale ou aux personnes ou aux services à qui l'enfant a été confié. Ils doivent être informés que nul ne peut en exiger la communication et que toute personne appelée, de par sa fonction, à prendre connaissance des renseignements qui y sont inscrits est soumise au secret professionnel. C'est d'ailleurs ce qui est noté en page de garde du carnet de santé "officiel" où il est rappelé que :

Le carnet de santé est un document qui réunit tous les événements qui concernent la santé d'un enfant depuis sa naissance. Ceux-ci y sont inscrits avec l'accord des parents.

Le carnet de santé constitue un lien entre les professionnels de santé soumis au secret professionnel qui interviennent pour la prévention et les soins. Les observations des parents sont utiles pour établir le dialogue avec eux.

Le carnet de santé est un document confidentiel, les informations qui y figurent sont couvertes par le secret médical.

Nul ne peut exiger la présentation de ce carnet.

Si les parents confient le carnet de santé de leur enfant à un tiers, ils doivent le mettre dans une enveloppe fermée, portant la mention "secret médical".

 Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

Réseaux sociaux : faites attention à ce que vous publiez !

Rompre l'isolement en communiquant sur Facebook, Twitter, et autres réseaux sociaux est aujourd'hui ce qu'il y a de plus facile en échangeant sur Internet mais attention à ce que vous y dites car les limites du domaine privé et public ne sont pas toujours celles que l'on croit.

Même si la liberté d'expression est un droit fondamental reconnu, encore ne faut-il pas en abuser sous peine de devoir répondre de ses écrits.

Il faut savoir que les écrits publics postés sur Internet relèvent de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, adaptée à la communication en ligne par une loi de 2004. Les infractions alors sanctionnées doivent relever du domaine public mais qu'entend-t-on par là ?

Si les écrits sont mis à disposition sur Internet sans restriction, c'est-à-dire ouvert à tous, via un blog, un forum, cela relève du domaine public. Concernant les réseaux sociaux, à défaut de loi, ce sont les tribunaux qui ont commencé à poser les règles de ce qui relève du domaine public ou privé.

Ainsi, publier sur le mur d'un ami ou sur son propre mur est considéré comme un acte public. Par contre des propos partagés sur un groupe privé où seuls les membres de ce groupe ont accès est un acte privé. Il faudra toutefois dans ce dernier cas, se méfier de la taille du groupe "privé" qui pourrait faire basculer, les propos tenus dans ce groupe, dans le domaine public...

Quoi qu'il en soit, il est fortement conseillé de ne pas étaler ses états d'âmes à propos de son travail sur les réseaux sociaux !

Pourquoi la FGTA-FO s'est opposée à la loi "Travail"

#LoiTravailFOditNON

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

1. Parce qu'en cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire

Des plafonds d'indemnisation seront désormais applicables au licenciement :

- 3 mois de salaire pour une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 6 mois pour une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 5 ans ;
- 9 mois pour une ancienneté de 5 à moins de 10 ans ;
- 12 mois pour une ancienneté entre 10 et moins de 20 ans ;
- 15 mois à partir de 20 ans d'ancienneté.

Seules seront exclues, les hypothèses de : harcèlement moral ou sexuel ; de discrimination ; d'actions en matière d'égalité professionnelle ; de corruption ; de violation du droit de grève ; de protection de la maternité ; d'atteinte à l'exercice du mandat d'un salarié protégé ou aux libertés fondamentales.

La FGTA-FO est opposée au principe même d'un barème pour plusieurs raisons :

- Sécuriser le montant des indemnités permet à l'employeur de provisionner les sommes à verser lorsqu'il licencie sans motif réel et sérieux. L'employeur achète ainsi le droit de ne pas respecter le Code du travail et le droit de licencier sans motif un salarié.
- Absence de réparation réelle du préjudice : risque de sous-évaluation du préjudice et d'atteinte à la réparation intégrale.

2. Parce que certaines indemnités de licenciement sont divisées par deux

- Le non-respect de la procédure de reclassement en cas d'inaptitude (passera de 12 à 6 mois) ;

La FGTA-FO est opposée car cela constitue un recul des droits des salariés à une juste indemnisation de leur préjudice.

3. Parce que les temps d'astreinte pourront être décomptés des temps de repos

"Des compensations à l'astreinte doivent être prévues par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur".

La FGTA-FO considère que le temps d'astreinte doit être pris en charge sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée par accord de branche, c'est-à-dire par la Convention collective.

Or, tous les verrous de la négociation de branche ont sauté. Pour FO, il est impératif de les rétablir !

Les dispositions supplétives devraient impérativement fixer des compensations minimales lorsque l'employeur utilise son pouvoir unilatéral.

4. Parce que sont remis en cause les avantages acquis

"Lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, Ou lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai, les salariés conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois".

La FGTA-FO est opposée car au regard de la nouvelle définition de l'AIA, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, vont disparaître :

- les avantages en temps ou en repos (exemple : les jours de congés supplémentaires),
- les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (exemple : le chômage de jours fériés ou de ponts),
- les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (exemple : un sur salaire familial).

Extrait de "Les 15 principales raisons pour lesquelles la FGTA-FO dit non merci à la loi travail".

Allongement de la durée de protection des jeunes parents - article L.1225-4 du code du travail

La période de protection contre la rupture du contrat de travail a été portée à dix semaines (contre 4 précédemment) après la fin du congé maternité par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016.

Ainsi, les femmes enceintes et celles qui viennent d'accoucher bénéficient d'une protection contre le licenciement ou le retrait d'enfant par le particulier employeur.

Durant le congé maternité, toute rupture à l'initiative de l'employeur est interdite. Pendant la grossesse et durant les 10 semaines qui suivent la fin du congé de maternité, la salariée bénéficie d'une protection dite "relative". C'est-à-dire que l'employeur peut rompre le contrat uniquement en raison d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou s'il justifie être dans l'impossibilité, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail (article L.1225-4 du code du travail). Depuis août 2014, les "nouveaux" pères bénéficient également de cette protection contre le licenciement pendant les dix semaines qui suivent la naissance de leur enfant.

Rappelons également que la Cour de cassation a posé le principe, dans un arrêt du 30 avril 2014, selon lequel l'interdiction de licencier durant le congé de maternité est étendue à la période de congés payés prise immédiatement après le congé de maternité.

Modification des congés pour évènements familiaux – article L.3142-4 du code du travail

La loi du 8 août 2016 a également modifié les dispositions relatives aux congés familiaux. Ainsi, le ou la salarié(e) a droit, sur justification, à un congé :

1. Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
2. Pour le mariage d'un enfant ;
3. Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
4. Pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
5. Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Il est rappelé que ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Évènements familiaux	Ancienne Durée légale	Nouvelle Durée légale
Mariage ou conclusion d'un PACS	4 jours	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	3 jours
Décès d'un enfant	2 jours	5 jours
Décès du conjoint, du partenaire PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	2 jours	3 jours
Survenue d'un handicap chez un enfant	-	2 jours

Ces durées sont des minima, c'est-à-dire des seuils imposés par le Code du travail. Par conséquent, les Conventions collectives ne peuvent pas prévoir des durées inférieures que celles prévues légalement, elles ne peuvent qu'améliorer ces durées pour les salariés.

Exemple : Je suis assistante maternelle et mon père vient de décéder. Sur présentation du certificat de décès mon employeur doit m'accorder un congé de 3 jours conformément aux dispositions légales et non pas seulement 1 jour comme spécifié dans la Convention collective des assistantes maternelles.

Deux jours de congés supplémentaires par an si votre enfant est handicapé

Les salariés ont droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge (sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel ne puisse excéder trente jours ouvrables). On considère comme enfant à charge l'enfant vivant au foyer âgé de moins de 15 ans et **tout enfant, sans condition d'âge, dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap (article L. 3141-8 du Code du travail)**. Jusqu'alors, cette disposition ne concernait que les femmes salariées ayant un enfant de moins de 15 ans.

QUESTIONS ?

Assistante maternelle et déménagement

Je déménage dans 3 mois et demi et je souhaite savoir comment se déroule la procédure ?

Dans le cas de déménagement de l'assistante maternelle, vous modifiez une condition substantielle du contrat de travail, à savoir le lieu où s'exécute la prestation de travail. Vous devez proposer aux parents un avenant à votre contrat modifiant le lieu de travail. Si les parents l'acceptent votre contrat continuera au nouveau domicile. S'ils ne l'acceptent pas, vous serez obligée de démissionner puisque c'est vous qui modifiez unilatéralement le contrat. Il faut toutefois voir avec Pôle Emploi car dans certains cas le déménagement est une cause légitime de démission et peut vous ouvrir droit à une indemnisation.

Assistante maternelle et non-paiement du préavis

Je vais subir une opération et je serai en arrêt de travail pour une durée de trois semaines. Pouvez-vous me dire si je vais être rémunérée pendant cet arrêt ?

En tant qu'assistante maternelle, et sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté requises, vous allez bénéficier d'une indemnisation répartie de la manière suivante :

- Au titre d'assurée sociale vous bénéficierez d'une prise en charge par la Sécurité Sociale sous forme d'indemnités journalières correspondant à 50 % de votre salaire journalier de base. Ces indemnités sont versées après un délai de carence de 3 jours.
- Au titre du régime de prévoyance géré par l'IRCEM, d'un complément de rémunération après un délai de carence de 7 jours. Ce complément porte votre rémunération globale à pratiquement 100 % de votre salaire net. Ne pas oublier de faire auprès de l'IRCEM les démarches nécessaires pour bénéficier de ces prestations.

Aide à domicile et modification du contrat de travail

A ma reprise de travail suite à un arrêt de plus de 3 mois, mon employeur m'a réduit mon temps de travail sans mon accord. Je suis passée de 106 h par mois à 39 h par mois. De plus lors d'un accident du travail un mois après ma reprise mon employeur a rempli une attestation de salaire sur 39 h par mois au lieu des 106 h comme stipulé sur mon contrat à la Sécurité Sociale. Est-ce légal ?

Il convient de savoir que toute modification du contrat de travail, même consécutive à des préconisations du médecin du travail, doit faire l'objet d'un accord exprès du salarié (*Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-14.754*).

Autrement dit, si vous ne souhaitez pas que votre durée de travail soit réduite, vous êtes légitime à poursuivre votre activité à hauteur de 109 heures.

Pour cela, il conviendrait d'adresser un courrier à votre employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de lui indiquer que vous n'avez pas consenti à la modification de votre durée de travail et lui demander de bien vouloir régulariser la situation.

Pour ce qui est de l'attestation de salaire, votre employeur l'a renseignée en prenant en compte la durée de travail effectivement réalisée.

Il semble que ce soit difficilement contestable. En effet, lorsque l'accident entraîne un arrêt de travail, l'employeur doit adresser à la caisse une attestation indiquant la période de travail ainsi que le nombre de journées et d'heures auxquelles s'appliquent la ou les paies à prendre en considération pour le calcul des indemnités journalières (article R.441-4 du Code de la Sécurité Sociale).

Employée de maison et modification du contrat de travail

Je travaille en moyenne 12h à 15h par mois. Mon employeur vient de m'annoncer qu'à partir du mois de novembre il me réduirait mon temps de travail de 3 heures. De plus, il m'a également imposé de prendre mes 5 semaines de congés en été et pour ceux où il est absent je ne serai pas rémunérée. Est-ce légal ?

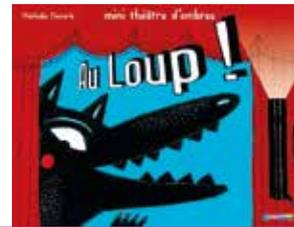
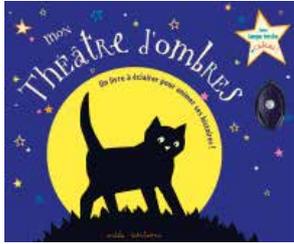
Votre employeur ne peut en aucune façon changer votre contrat de travail sans votre consentement, que ce soit pour le nombre d'heures par semaine ou pour la rémunération de ses absences. L'employeur doit vous faire la proposition par écrit, et si vous refusez les modifications, il doit soit continuer le contrat aux conditions initiales, soit y mettre fin à ses torts. Je vous conseille de lui rappeler ces règles par lettre recommandée avec avis de réception.

■ Alain Sklenard, Référent juridique

Livres de théâtres d'ombres pour enfants

Des livres pour raconter soi-même des contes en théâtre d'ombres.

Grâce à la lampe torche, les enfants donnent vie aux acteurs de ces véritables théâtres d'ombres et jouent à raconter des histoires... ou à se faire peur ! Trois univers fantastiques à animer dans le noir ! Une lampe est fournie avec chaque album.



Collection Mon théâtre d'ombres (Mila Éditions)

Mon Théâtre d'ombres - 2006

Monstres de la nuit - Richard Fowler - 2007

Voyage dans l'espace - Richard Fowler - 2008

Série Mes mini-théâtres d'ombres

(Casterman, collection Petite enfance)

Attention sorcière ! - Nathalie Dieterlé - 2010

Au loup ! - Nathalie Dieterlé - 2010



Recette pour les bonhommes en pain d'épices (gingerbread men)



Les bonhommes en pain d'épices sont des biscuits en formes de personnages, délicieux et rigolos. Tout le monde les a déjà vus car on les retrouve un peu partout dans le monde !

C'est un biscuit qui se retrouve traditionnellement en hiver dans les pays anglo-saxons.

Le petit bonhomme de pain d'épices est un personnage récurrent des contes merveilleux et plaît toujours aux enfants.

Recette pour 4 personnes

Temps de préparation : 15 minutes

Temps de cuisson : 10 minutes

Ingrédients pour les biscuits :

- 100 g de miel liquide doux
- 1 œuf
- 100 g de beurre mou
- 350 g de farine
- 2 à 3 c à c de levure
- 170 g de cassonade
- 2 c à c d'épices (cannelle, anis vert, gingembre, muscade, girofle ou mélange pour pain d'épices)

Ingrédients pour le glaçage

- 1 blanc d'œuf
 - 200g de sucre glace
- (Pour le glaçage mettez le sucre glace sur le blanc d'œuf.)

ÉTAPE 1 :

Préchauffer le four à 160°C.

Mélanger les ingrédients secs.

Ajouter le beurre et mélanger pour que le mélange devienne sableux (au robot

c'est bien, mais à la main c'est plus amusant pour les enfants !).

ÉTAPE 2 :

Incorporer l'œuf et le miel et travailler jusqu'à ce que la pâte forme une boule (si la pâte est trop collante, pas de panique ! L'étape suivante vous aidera).

ÉTAPE 3 :

Étaler la pâte avec un rouleau sur une planche farinée. Confectionner les bonhommes à l'aide d'un emporte-pièce ou à la main en vous inspirant d'un dessin.

Déposer les biscuits sur une plaque de cuisson recouverte de papier sulfurisé ou beurrée.

ÉTAPE 4 :

Faire cuire pendant 7 à 10 minutes environ, les biscuits doivent commencer à dorer.

Surveillez bien la cuisson, au cas où un bonhomme de pain d'épices aurait la

mauvaise idée de s'échapper !

ÉTAPE 5 :

Laisser refroidir sur la plaque pendant quelques minutes.

ÉTAPE 6 :

Préparer le glaçage en ajoutant progressivement du sucre glace au blanc d'œuf (n'hésitez pas à mettre beaucoup de sucre glace pour que le glaçage soit bien compact et plus facile à travailler).

ÉTAPE 7 :

Former un petit cornet avec du papier sulfurisé, cela servira de poche à douille pour décorer les bonhommes avec le glaçage. Sinon, la pointe d'un couteau trempée dans le glaçage comme un pinceau fera l'affaire ! Dessinez les yeux, le nez, un grand sourire et les boutons. A déguster avec un bon thé de Noël par exemple !



BONS PLANS

Les bons plans



PROFITEZ DES BONS PLANS DE VOTRE CLUB AVANTAGES SN FO SAP !

C'est le moment des fêtes alors n'attendez plus et connectez-vous sur votre boutique en ligne **www.leclub.snfosap.fr*** ou sur la **nouvelle appli smartphone COMITEO***.

Vous bénéficierez **d'offres au tarif CE** sur des jouets de grandes marques (LEGO, Barbie, Playmobil...), sur du matériel de puériculture, des places de ciné à tarif réduit et encore de nombreux **bons plans pour l'ensemble de la famille de -20 à -50 %** (électroménager, coffret Smartbox, bagagerie, locations vacances...)

Si vous n'avez pas vos accès n'hésitez pas à envoyer votre demande à info@snfosap.sap.



VOTRE SITE INTERNET : <http://leclub.snfosap.fr>*

*Offre réservée aux adhérents du syndicat National FO des Emplois de la famille

A VOTRE SERVICE

Pour toutes questions juridiques n'oubliez pas les permanences du secteur des "Services à la personne" assurées tous les lundis et jeudis par Alain SKLENARD de 9h à 12h30 et de 14h à 18h.

Alain est à votre disposition pour répondre à toutes vos questions sur les Conventions collectives des assistants maternels et salariés du particulier employeur.

N'hésitez pas à le contacter au 01 40 52 86 11 ou alain.sklenard@fgta-fo.org.

Dans votre prochain numéro du Magazine Emplois de la Famille N°7 ne manquez pas :

- La pétition sur les trop-perçus versé par Pôle emploi aux assistantes maternelles suite aux bulletins de salaire erronés établit par Pajemploi.
- Le nouvel accord Formation professionnelle pour les assistantes maternelles.
- Et bien d'autres informations indispensables !

En attendant, nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année !



AVICT069167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

SALARIÉS, APPRENTIS, SAISONNIERS DE LA BRANCHE
HÔTELS - CAFÉS - RESTAURANTS

VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER DE L'ACTION
SOCIALE POUR RÉPONDRE
À DES BESOINS SPÉCIFIQUES*



**NOUS VOUS AIDONS
À BIEN DÉMARRER
DANS LE MÉTIER**

Aide financière pour passer
le permis auto ou le Brevet de
Sécurité Routière

**NOUS VOUS AIDONS
À CONCILIER VOTRE VIE
PROFESSIONNELLE AVEC
VOTRE VIE DE PARENTS**

Aide financière à la garde
d'enfants jusqu'au 4^e
anniversaire

**NOUS VOUS AIDONS À
ALLÉGER VOS CHARGES DE
PARENT ISOLÉ**

Aide financière aux parents
percevant une pension
alimentaire ou une prestation
de substitution CAF

**NOUS VOUS AIDONS À
FAIRE FACE AUX IMPRÉVUS**

Conseils et aides financières
en cas de difficultés
passagères liées à
un événement exceptionnel
ou totalement imprévisible.

POUR CONSTITUER
UN DOSSIER
OU POUR TOUT
RENSEIGNEMENT

→ www.hcrprevoyance.fr
→ 01 58 57 60 25

PREVOYANCE
HCR

* sous certaines conditions