Services à la personne

magazine

N°5
Juin 2016

DOSSIER
Les congés payés fêtent leurs 80 ans !

Actus
Parlement européen, pesticides, inondations, grille des salaires...

En bref
Calendrier vaccinal, prestations familiales et sociales...

Zoom
Prévention des accidents de piscine...

Juridique
Rupture du contrat de travail...

FO FGTA
Créateur de progrès social

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

Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Édito

« Les congés payés fêtent cette année leurs 80 ans. »

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

À l'heure des vacances, il n'est pas indifférent de rappeler que les congés payés fêtent cette année leurs 80 ans. 80 ans ! Comme le temps passe. Car elle n'est pas si lointaine l'époque où les vacances financées n'existaient pas. Cette innovation sociale majeure a été adoptée par le Front Populaire sous la pression des organisations syndicales, Force Ouvrière en tête. Elle fut appliquée par la suite dans de nombreux pays. Cet anniversaire est d'autant plus important à célébrer que l'accès à ce droit essentiel n'a pas été le même pour tous. L'extension du droit aux congés payés aux assistant(e)s maternel(le)s et aux salarié(é)s du particulier employeur est le fruit d'un accord qui n'a été obtenu que très récemment, là encore sous l'impulsion de FO.

C'est pourquoi, nous ne boudons pas notre plaisir et souhaitons à chacun et à chacune de profiter de ses congés payés de la meilleure façon possible. Vous pourrez d'ailleurs trouver dans ce magazine les coordonnées de Marie-Claire Dufros qui se tient à votre disposition pour toute aide aux calculs si nécessaire. Le temps des vacances c'est aussi celui du bilan et nous pouvons dire que celui-ci a été très positif. Notre présence accrue sur le terrain à travers les nombreux colloques menés dans toute la France s'est soldée par un vrai succès. Vous avez été très nombreux(ses) à participer à ces rencontres. Ce travail de terrain est bénéfique à plus d'un titre. D'abord parce qu'il nous permet de vous informer sur vos droits de la façon la plus directe et concrète possible. Ensuite, parce que les remontées dont vous nous faites part, nous donnent la possibilité de négocier la Convention collective nationale au plus près de vos attentes. Tout ceci nous encourage à intensifier la tenue de colloques en région au cours des prochaines années. En région et même au-delà. Car les acquis obtenus par notre action sur le territoire national, nous invitent à partager notre expérience avec nos voisins européens. C'est aussi l'un de nos objectifs à venir. Développer les collaborations à l'échelle de l'Europe pour une meilleure homogénéité des conditions d'accueil de la petite enfance. La réussite de cette politique conquérante est évidemment déterminée par l'enjeu des élections TPE 2016 de la rentrée (28 novembre - 12 décembre). Nous vous rappelons que votre participation massive est indispensable. Elle seule peut nous permettre de rester en capacité de négocier durablement vos intérêts et de développer l'action du SNFO SAP. Un numéro spécial de votre magazine sera d'ailleurs consacré aux élections TPE à la rentrée pour rappeler à chacune et à chacun l'enjeu décisif de cette échéance. D'ici là, nous vous souhaitons à tous un excellent été et sommes déjà impatients de vous retrouver dès la rentrée prochaine pour partager ensemble notre engagement au service de tous les salariés des services à la personne.
Très bonne lecture et très bon été.

Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Sommaire

Services à la personne

#5

- L'édito 3
- Actus 4-8
- Entretien 10
- Interview-Portrait 11
- Dossier 12-16
- En bref 17-18
- Zoom 19-21
- Juridique 22
- Questions/Réponses 23
- Raconte-moi une histoire..24
- Bons plans 26

Une publication semestrielle du SN FO SAP / FGTA-FO : 7 passage Tenaille 75680 PARIS CEDEX 14 Tel : 01 40 52 85 10 - Directeur de la publication : Dejan Terglav - Directrice de la rédaction : Véronique Delaitre - Assistant de rédaction : Alain Sklenard - Directeur de la communication : Michel Enguelz - Crédit photos : Force Ouvrière, Fotolia, Shutterstock - Conception et création : Agence Comtigo, tel : 01 78 47 22 46 et Véronique Vallentin - Impression : FGTA-FO - Numéro ISSN : 2275-3982 - 4 500 exemplaires.

Pour le Parlement européen, pas de petits pots avant 6 mois !

Le 20 janvier dernier, le Parlement européen a mis son veto à un projet d'acte qui aurait prolongé l'autorisation dans les denrées alimentaires pour nourrissons, de niveaux de sucre trois fois supérieurs aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé. Afin de lutter contre l'obésité infantile, les députés demandent un alignement avec les niveaux prônés par l'OMS.

"Le vote d'aujourd'hui est une étape importante pour faire en sorte que les règles européennes sur les aliments pour bébés aient pour priorité absolue leur santé. La proposition de la Commission européenne aurait permis que ces aliments contiennent des niveaux de sucre beaucoup trop élevés comparés aux recommandations de l'OMS. L'exposition à une telle quantité de sucre, en particulier si tôt dans la vie, contribue à l'obésité infantile et altère les préférences gustatives des enfants. Il convient donc de limiter ces niveaux à un minimum", a déclaré Keith Taylor (Verts/ALE, UK), qui a rédigé l'objection.

Les députés considèrent que la proposition de la Commission est "contraire à tous les conseils de santé émis par l'OMS et par les comités scientifiques des États membres, qui préconisent des réductions significatives de la consommation totale de sucre".

L'OMS recommande de limiter la part de sucre à 10 % du contenu énergétique consommé. Or, la proposition de la Commission aurait autorisé que les sucres puissent continuer à représenter au maximum 30% de l'énergie apportée par les denrées alimentaires pour bébés (7,5 g de sucre/100 kcal équivaut à 30 kcal issues de sucres par 100 kcal d'énergie).

Étant donné qu'"une mauvaise alimentation est à présent, de loin, la principale cause sous-jacente de maladies et de décès dans le monde, avant le tabac, l'alcool et l'inactivité physique réunis (...) la teneur maximale en sucre autorisée devrait être considérablement réduite pour être ramenée à un niveau conforme aux recommandations de l'OMS", estiment les députés.

Les députés estiment également que, conformément au principe de précaution, les technologies émergentes, telles que les OGM et les nanotechnologies, dont les risques à long terme ne sont pas connus, devraient être interdites dans ces denrées alimentaires.

Étiquetage

L'étiquetage et la commercialisation des aliments transformés pour bébés devraient indiquer clairement que ces produits ne sont pas adaptés à des nourrissons âgés de moins de six mois et ne devraient pas affaiblir la recommandation relative à l'allaitement au sein exclusif pendant les six premiers mois, ajoutent-ils.

Prochaines étapes

L'objection a été adoptée par 393 voix contre 305 et 12 abstentions. La Commission européenne doit donc revoir sa copie.

Note aux éditeurs

L'acte proposé couvre spécifiquement les préparations à base de céréales et denrées alimentaires pour bébés, et est basé sur l'article 11 du règlement (UE) N°609/2013 ("règlement PARNUTS") qui confère à la Commission le pouvoir d'adopter des actes délégués définissant les normes de composition et d'information pour ces aliments.

Source : www.europarl.europa.eu

Pesticides : l'utilisation à proximité d'enfants, de personnes âgées ou malades est réglementée

Dans une réponse ministérielle publiée le 8 mars 2016, le ministre de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt rappelle que la loi du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt définit les conditions d'utilisation des pesticides au sein et à proximité des espaces habituellement fréquentés par les personnes les plus vulnérables.

L'utilisation des pesticides à proximité des établissements :

- Accueillant des enfants (écoles, crèches, centres de loisirs,...),
- De santé (hôpitaux, cliniques, maisons de réadaptation fonctionnelle,...),
- D'hébergement pour personnes âgées ou handicapées,

est subordonnée à la mise en place de mesures de protection adaptées telles que des haies, des équipements pour le traitement ou le respect de dates et d'horaires de traitement permettant d'éviter la présence des personnes.

Lorsque de telles mesures ne peuvent pas être mises en place, le préfet détermine une distance minimale, en deçà de laquelle il est interdit d'utiliser des pesticides.

Des mesures de protection doivent être organisées en cas de construction d'un nouvel établissement en bordure d'une parcelle agricole.

Par ailleurs, la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt a également facilité la vente de produits de protection des plantes utilisant des mécanismes naturels (biocontrôle), ainsi que le suivi des effets indésirables des pesticides, dans le cadre du dispositif de phytopharmacovigilance mis en place à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses).

Source : Direction de l'information légale et administrative - www.service-public.fr

Action Sociale

Les branches des Assistant(e)s Maternel(le)s et des des Salarié(e)s du Particulier Employeur vous aident financièrement.
Les partenaires sociaux des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur viennent de créer des fonds d'action sociale de branche. Ils en ont délégué la gestion à l'IRCEM Prévoyance.
Les premières aides mises en place dans le cadre de ce fonds portent sur la poursuite d'études de vos enfants.

Aides aux études pour vos enfants de moins de 26 ans
Les aides liées à la poursuite d'études (lycée et études supérieures) vous sont proposées lorsqu'un de vos enfants, de moins de 26 ans, poursuit ses études en vue de l'obtention de diplômes quelles que soient les modalités d'enseignement (présentielle ou à distance).
Ainsi, nos interventions peuvent porter sur :

- L'achat de livres ou de manuels scolaires (y compris sur support numérique).
- L'aide à l'installation dans un logement étudiant.
- L'aide au financement d'un stage (stage avec convention de stage, non rémunéré ni gratifié).
- L'aide à la poursuite d'études hors de France.

Les demandes d'aides peuvent être formulées toute l'année.
Ces aides ne sont pas renouvelables pour un même enfant, excepté l'aide à l'achat de livres (renouvelable tous les 2 ans pour un même enfant).

A noter : Pas d'intervention pour les étudiants en alternance qui doivent se rapprocher du groupe de protection sociale auprès duquel ils cotisent.

Ces aides sont soumises à des conditions de ressources, vous devez remplir le formulaire téléchargeable sur **www.ircem.com** pour vérifier que vous pouvez en bénéficier.

Le téléchargement de la demande d'aide sociale, ainsi que la liste des justificatifs à joindre seront accessibles uniquement si vous remplissez les conditions de ressources.

IMPORTANT : Vos ressources seront systématiquement vérifiées sur pièces justificatives par les services de l'IRCEM lors de l'étude de votre dossier. Par conséquent, nous vous demandons de veiller à l'exactitude des données saisies afin d'éviter un refus d'intervention du fait d'un dépassement de plafond de ressources.

Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

Inondations : des aides existent pour les salarié(e)s !

Nous souhaitons rappeler aux assistant(e)s maternel(le)s qui ne peuvent plus exercer temporairement leur activité professionnelle à cause d'une catastrophe naturelle (inondations notamment...) et aux salarié(e)s du particulier employeur dont le logement de leurs employeurs est touché par ce sinistre, et qui les empêche d'exercer leur activité professionnelle, qu'une aide financière peut leur être accordée par l'IRCEM, leur groupe de protection sociale.
Vous devez pour ce faire, remplir :

- La demande d'intervention sociale de l'IRCEM Prévoyance.
- Le questionnaire spécifique "Aide sinistre – Indemnisation perte de salaire".

(Ces documents sont téléchargeables sur www.snfosap.fr)

La FGTA-FO vous rappelle qu'il faut fournir les photocopies des documents suivants :

- La demande d'intervention sociale de l'IRCEM PREVOYANCE remplie, datée et signée.
- Le questionnaire spécifique "Aide Sinistre – Indemnisation Perte de Salaire".
- Le (ou les) dernier(s) avis d'imposition sur le revenu de chaque membre du foyer en cas de déclarations séparées.

Les justificatifs de revenus du trimestre civil précédant la demande (des trois mois précédant le sinistre) : fiche de paie, indemnités Pôle emploi ou attestation de non indemnisation, prestations familiales, retraites...

- Les justificatifs du logement (quittance de loyer sans les charges, tableau d'amortissement du prêt à l'accession à la propriété,)...
- Un R.I.B (relevé d'identité bancaire).
- Le détail des pertes (copie de déclaration à l'assurance ou autre).
- Le certificat de reconnaissance de catastrophe naturelle établi par la mairie (si catastrophe naturelle).

Pour en savoir plus, contactez votre service IRCEM Plus

0 980 980 990

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00
(appel non surtaxé)

Véronique Delaitre - Permanente fédérale

Emploi à domicile, après une reconnaissance européenne, enfin une reconnaissance mondiale ?

La Fédération des emplois de la famille européenne, à l'initiative de la FEPEM, Fédération du particulier employeur, lors de son Assemblée générale a donné la présidence du groupe petite enfance à la FGTA-FO représentée par Véronique Delaitre, permanente fédérale.

Depuis, le Parlement européen réuni en session plénière le 28 avril 2016 à Strasbourg a adopté le rapport d'initiative sur les "Femmes employées de maison, auxiliaires de vie et gardes d'enfants dans l'Union européenne".

Pour la première fois, un texte européen reconnaît la valeur du travail à domicile en termes d'apport économique, de contribution sociétale et d'innovation sociale.

Ce rapport s'engage notamment pour :

- Une reconnaissance européenne du secteur de l'emploi à domicile.
- Une meilleure qualification des salariés à domicile par la mise en place de mesures en faveur de la professionnalisation.
- Un soutien aux particuliers-employeurs – à l'image des bonnes pratiques françaises – par la mise en place de mesures d'incitation pour l'emploi déclaré.
- Les débats autour du texte ont permis de mettre en lumière une volonté de **la Commission européenne**, par la voix de sa Vice-présidente Vera Jourova, **d'aller plus loin dans la lutte contre le travail non-déclaré qui est particulièrement présent dans le secteur du travail domestique.** La Vice-présidente a également mis en avant les emplois à domicile comme **un élément de réponse au chômage de masse en Europe et comme solution à l'entrée sur le marché du travail d'une population qui bien que peu qualifiée doit pouvoir progresser dans la reconnaissance professionnelle**, au travers notamment d'une plus grande professionnalisation du secteur.

Pour Véronique Delaitre : "*Enfin on reconnait l'existence de nos métiers au niveau européen. L'étape suivante serait bien sûr, que la France ratifie la convention 189 de l'OIT sur le travail décent des travailleurs domestiques*".

Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

Enfin une bonne nouvelle pour les salarié(e)s du particulier employeur

Après des années de bataille, l'accord de classification et la nouvelle grille de salaire pour les salarié(e)s du particulier employeur est enfin paru au Journal officiel !
La nouvelle classification a été étendue, c'est-à-dire, rendue obligatoire à l'ensemble des employeurs de salarié(e)s à domicile à compter du 1er avril 2016. L'arrêté d'extension est paru le vendredi 18 mars 2016, au Journal officiel.

Cette nouvelle classification est basée sur 5 domaines d'activité :

- Enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants).
- Adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap).
- Espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage).
- Environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique).
- Environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

Cette nouvelle classification est assortie d'une nouvelle grille de rémunérations sur 12 niveaux pour tenir compte des différentes conditions d'exercice des différents métiers. L'ancienneté n'y est plus prise en compte mais en revanche une place accrue est accordée aux diplômes détenus par le salarié.
Consultez ci-dessous la nouvelle grille de salaire calculée sur la base de 40 heures par semaine (174 heures / mois) :

Grille des salaires au 1er avril 2016 en euros

Niveaux	Salaire HORAIRE brut	Salaire HORAIRE net (hors majoration Cesu et Alsace-Moselle)	Salaire MENSUEL brut	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire HORAIRE brut avec certifications de branche	Salaire MENSUEL brut avec certifications de branche
1	9,67 €	7,39 €	1 682,58 €	3 %	9,82 €	1 726,08 €
2	9,78 €	7,48 €	1 701,72 €	3 %	10,07 €	1 752,18 €
3	9,98 €	7,62 €	1 736,52 €	3 %	10,28 €	1 788,72 €
4	10,17 €	7,77 €	1 769,58 €	3 %	10,48 €	1 823,52 €
5	10,47 €	8,00 €	1 821,78 €	4 %	10,89 €	1 894,86 €
6	10,85 €	8,28 €	1 887,90 €	4 %	11,28 €	1 962,72 €
7	11,12 €	8,49 €	1 934,88 €			
8	11,79 €	9,01 €	2 051,46 €			
9	12,48 €	9,54 €	2 171,52 €			
10	13,24 €	10,11 €	2 303,76 €			
11	14,10 €	10,76 €	2 453,40 €			
12	15,02 €	11,48 €	2 613,48 €			

A noter :
Le salaire horaire minimum conventionnel est majoré si le ou la salarié(e) est titulaire d'une certification professionnelle de la branche des salarié(e)s du particulier employeur en lien avec l'emploi exercé. Cette grille de salaires ayant été signée le 21 mars 2014 et le SMIC horaire ayant augmenté le 1er janvier 2016, les minima conventionnels ne peuvent en aucun cas être inférieurs au minimum légal en vigueur. Par conséquent, le 1er niveau de la grille doit être revalorisé à 9,67 € brut.

Pour toutes vos questions contactez : Alain SKLENARD au 06 09 07 68 51 ou alain.sklenard@fgta-fo.org

FGTA-FO Services à la personne

Les M.A.M ont la côte

Un récent rapport d'information intitulé "Les maisons d'assistantes maternelles : une solution innovante pour un accueil de proximité et de qualité" présenté au Sénat témoigne du succès que rencontrent les M.A.M.

Cette réussite est liée aux avantages qu'offre le regroupement d'assistantes maternelles. Le fait d'exercer son métier en groupe crée une émulation positive et épanouissante qui rompt avec l'isolement provoqué par le fait de travailler à domicile. Une autre raison qui explique la réussite des M.A.M tient à la souplesse de son cadre juridique. En effet, les assistantes maternelles exerçant en M.A.M sont soumises pratiquement aux même règles que si elles exerçaient à leur domicile. Les règles spécifiques sont peu nombreuses et concernent le nombre maximum d'assistantes maternelles par M.A.M (quatre simultanément, mais certains départements en autorisent jusqu'à six pour permettre des relais) et le principe de la "délégation d'accueil" (une assistante maternelle ayant un contrat avec des parents peut déléguer l'accueil aux autres assistantes, avec l'accord des parents).

Tous ces avantages expliquent le décollage en flèche des M.A.M depuis 2010. On estime qu'il existe actuellement 1 267 M.A.M ouvertes et 1.430 projets d'ouverture, soit un total de l'ordre de 2.700 établissements à venir en partie financés par les aides des collectivités et des CAF. Un bémol toutefois. Il existe encore des disparités importantes selon les départements. De plus, ces structures peuvent, au cas par cas, être soumises à des difficultés de toute sorte (manque de solidité de certains projets, interférence de l'aspect financier entre assistantes maternelles, mauvaises relations interpersonnelles...).

Pour encourager le développement de ces structures et contribuer à leur sécurisation, le rapport du Sénat préconise une dizaine de recommandations. Parmi elle, la mise en place d'une communication nationale destinée notamment à éclaircir les ambiguïtés juridiques persistantes, la généralisation du versement du complément de mode garde (CMG) en tiers payant, ou encore la possibilité d'attribuer le prêt à l'amélioration du lieu d'accueil des assistantes maternelles - versé par les CAF - à la personne morale (structure associative) propriétaire ou locataire du local. Bref, apporter des améliorations au système sans pour autant démotiver par un cadre juridique trop contraignant une démarche qui doit beaucoup de son succès à l'initiative individuelle.

Retrouvez et consultez l'intégralité du rapport sur www.snfosap.fr

FGTA-FO Services à la personne

L'emploi à domicile sur le Tour de France

Pour la deuxième année consécutive, les partenaires sociaux des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs se sont unis afin de promouvoir l'emploi à domicile sur le tour de France.

La FGTA-FO s'engage vivement dans cette campagne pour valoriser les emplois de la famille, défendre le travail déclaré et inciter les salariés à voter FO pour les TPE du 28 novembre au 12 décembre 2016.

Constituée de deux chars, la caravane des partenaires sociaux sera présente au grand départ au Mont-Saint-Michel le 2 juillet puis sillonnera les routes de France jusqu'à l'arrivée à Paris le 24 juillet.

Des animations seront également prévues en "zone départ" et nous serons là pour répondre aux questions du public et donner de nombreux conseils sur les démarches de l'emploi à domicile.

Venez rencontrer, dans le village départ de votre ville, le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO.

Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

OCIRP, Union d'organismes de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale – Illustration : Hisashi Okawa – LA SUITE & CO

1 200 000

PERSONNES ÂGÉES EN PERTE D'AUTONOMIE

Ce qu'on ne sait pas encore,
c'est que ce chiffre va doubler d'ici 2060.
Pour vous, votre entreprise,
l'OCIRP a créé
OCIRPDÉPENDANCE
afin d'aider les salariés à préserver au mieux
leur autonomie et de les accompagner
en cas de dépendance d'un proche.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► **ocirp.fr**

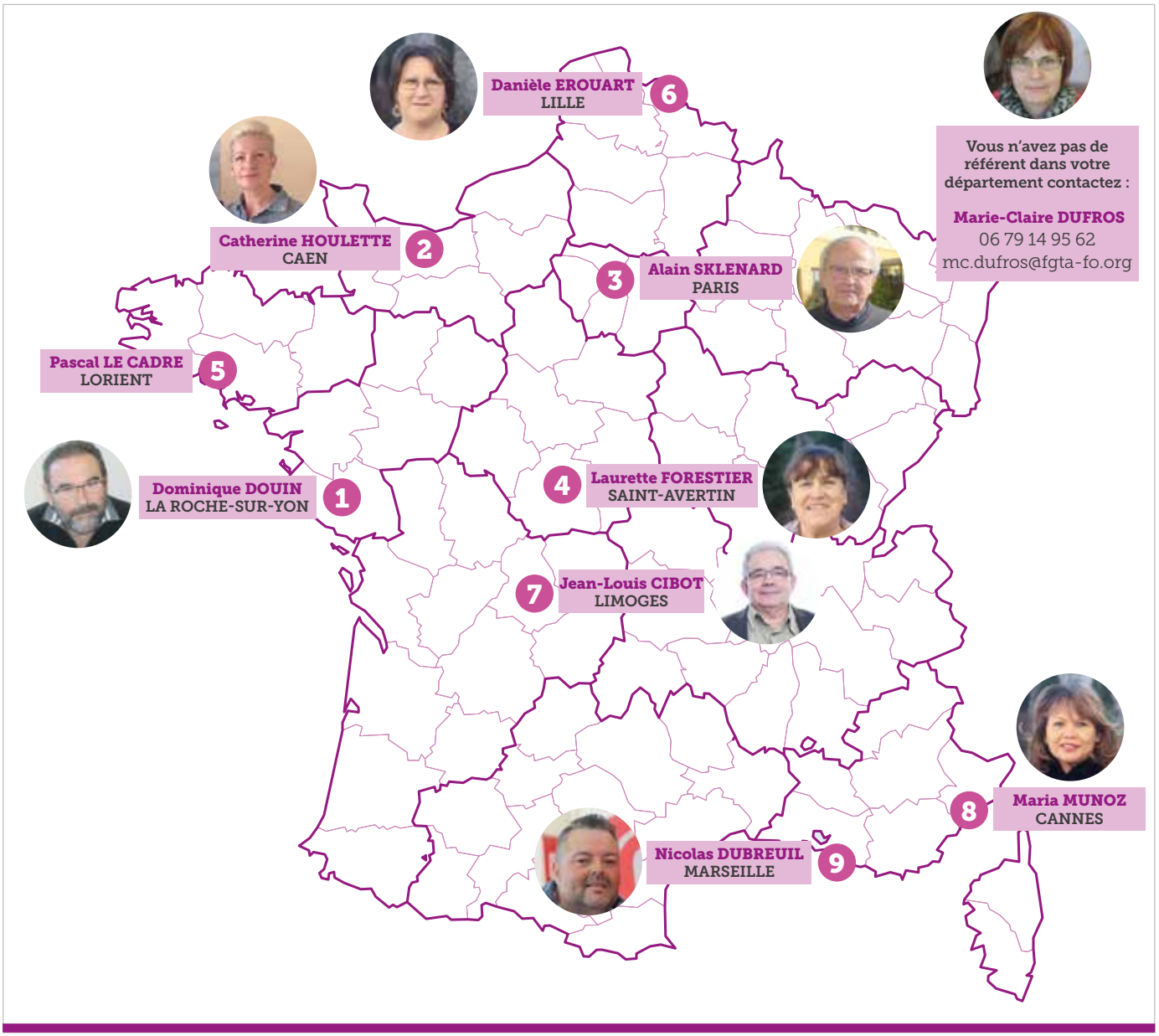
OCIRP

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

Prévenir, agir, soutenir, c'est une question d'avenir.

Vos référents assistant(e)s maternel(le)s et salarié(e)s du particulier employeur

Assistant(e)s maternel(le)s, salarié(e)s du particulier employeur pour privilégier la proximité, votre syndicat à mis en place des permanences dans différents départements. Vous pouvez ainsi prendre rendez-vous auprès de vos référents si vous en avez besoin, n'hésitez pas, ils sont là pour vous informer et vous aider !



1 Dominique DOUIN
02 51 36 03 27 / 06 86 18 14 20
dominique-douin@wanadoo.fr
LA ROCHE-SUR-YON

2 Catherine HOULETTE
06 63 65 15 30
catherine.houlette@fgta-fo.org
CAEN

3 Alain SKLENARD
06 09 07 68 51
alain.sklenard@fgta-fo.org
PARIS

4 Laurette FORESTIER
02 47 38 54 43 - 06 80 67 94 40
laurette.forestier@orange.fr
SAINT-AVERTIN

5 Pascal LE CADRE
02 97 37 66 10 - 06 10 97 64 86
pascal.lecadre@orange.fr
LORIENT

6 Danièle EROUART
03 20 59 56 27 - 06 29 99 76 66
daniele.erouart@udfo59.org
LILLE

7 Jean-Louis CIBOT
05 55 77 61 61
jean-louis.cibot@orange.fr
LIMOGES

8 Maria MUNOZ (SPE)
06 66 70 35 72
maria.munoz@fgta-fo.org
CANNES

9 Nicolas DUBREUIL
04 91 00 34 00 - 06 26 83 81 59
nicolas.dubreuil@fgta-fo.org
MARSEILLE

Marie-Claire DUFROS
Assistante fédérale
06 79 14 95 62
mc.dufros@fgta-fo.org

Emmanuelle Rondel, Assistante maternelle dans les Côtes d'Armor (22)

Emmanuelle Rondel
Assistante maternelle

L'arrivée de la convention collective a-t-elle changé votre métier ?

Emmanuelle Rondel : La convention collective a vraiment changer notre travail d'assistante maternelle. Avant, les assistantes maternelles travaillaient en confiance avec les parents mais nous étions quand même dans le flou juridique. La convention collective nous apporte vraiment un support sur lequel baser nos entretiens avec les parents, maintenant, tout est clair et net dès le départ. Normalement, on ne rencontre plus de problème puisque l'on suit les règles établies par cette convention collective.

Constatez-vous moins de travail chez les assistantes maternelles ?

Emmanuelle Rondel : Oui, c'est le cas. En effet, on ressent une baisse du travail des assistantes maternelles pour plusieurs facteurs, le premier peut être celui du nombre d'agréments qui sont accordés. Parce que souvent, maintenant, les femmes qui n'ont pas d'emploi, se disent "*pourquoi ne pas se reconvertir en assistante maternelle*" ? Donc voilà, elles font la formation et elles arrivent sur un marché qui est déjà surchargé. Et ce marché est surchargé parce que nous sommes face à un service public qui développe les structures collectives, qui en ouvre maintenant un peu partout. Par exemple, dans notre canton on a une crèche, une micro-crèche. Je n'ai rien contre les structures collectives mais en tant qu'assistantes maternelles nous aimerions bien être contactées pour que l'on puisse également donner notre avis pour pouvoir aussi parler de la demande des parents. Que l'on puisse dire aux pouvoirs publics que, oui, il y a moins de travail qu'avant, les femmes travaillent moins, les enfants sont souvent confiés aux grands-parents et donc nous, assistantes maternelles, nous nous retrouvons avec des contrats qui ont diminué qui passe à 9 h, 12 h par semaine. En fait, on bouche un peu les trous et c'est difficile maintenant de développer des projets avec les enfants.

Pourquoi les assistantes maternelles devraient-elles se syndiquer ?

Emmanuelle Rondel : Adhérer à un syndicat, c'est vraiment se soulager de beaucoup de problèmes. C'est-à-dire qu'on est suivi, il y a des personnes vers qui on peut se tourner en cas de problèmes. On peut poser toutes les questions que l'on veut, on est défendue, on sait aussi que nos droits sont défendus également. On sait que les représentants FO négocient avec le gouvernement et nous permettent de travailler dans les meilleures conditions possibles. En fin d'année, il va y avoir les élections pour les TPE (ndlr Très Petites Entreprises) je vous incite fortement à voter, et à voter FO pour continuer à être protégée et défendue.

Propos recueillis par Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Congés payés : un peu d'histoire

Pour tout le monde, les congés payés vont de soi, mais ils n'ont que 80 ans d'existence.

Au départ, les vacances ne touchaient que les aristocrates, surtout les anglais, et les riches bourgeois. C'est ainsi qu'en 1820 est construite la fameuse Promenade des Anglais à Nice.

En 1841, la première compagnie de voyages au monde est créée par le navigateur britannique Thomas COOK. En France, sous le second Empire, avec le développement du chemin de fer, la station balnéaire de Deauville est fondée en 1860. Bayonne et Biarritz deviennent à la mode comme les villes d'eau des Vosges.

Dans la foulée, au début de la IIIème république, en 1875 l'Office du tourisme français voit le jour. En 1900 les industriels du pneu publient le premier guide Michelin. En effet, l'automobile est encore une pratique de luxe et, pour ces riches conducteurs, il faut un guide géographique, touristique et gastronomique. Les premières stations de ski s'ouvrent dans les Alpes.

Mais, ce tourisme ne touche qu'une dizaine de milliers de personnes dans toute la France, pendant que les paysans travaillent sept jours sur sept et les ouvriers six jours sur sept. Dans l'entre-deux guerres les distractions du "peuple" se résument aux guinguettes, aux jeux de boules et de quilles, au spectacle du Tour de France.

1936 : Premiers congés payés en France

La France laborieuse veut elle aussi un peu de repos. Elle aimerait bien partir en vacances, mais faute de moyen, elle ne peut se les offrir. C'est le front populaire et la grève généralisée qui vont trouver la solution.
A l'issue de plusieurs semaines de grèves et d'occupation d'usines, qui suivent la victoire du Front populaire aux élections législatives du 3 mai, les ouvriers obtiendront notamment, la création des conventions collectives, le passage à la semaine de 40 heures, et 15 jours de congés payés (loi du 20 juin 1936).

Dans la nuit du 7 au 8 juin, à l'hôtel Matignon à Paris, sont signés les accords entre le nouveau président du Conseil, Léon Blum, la Confédération générale du patronat français (CGPF) et la Confédération générale du travail (CGT).

Ces accords prévoient la généralisation des conventions collectives, la création des délégués du personnel et une augmentation de 12 % des salaires. Mais on retiendra surtout l'instauration de la semaine de 40 heures et l'octroi de 15 jours de congés payés.

En juillet de cette année-là, 600 000 ouvriers découvrent la mer, la montagne, la campagne et les loisirs. Ils partent à pied, à vélo, en tandem et découvrent enfin un peu de repos et de bonheur.

Mais, pour Léo LAGRANGE - ministre de la jeunesse et des sports de l'époque - cela n'est pas suffisant. Il impose des billets SNCF à prix réduit pour les travailleurs. C'est ainsi qu'à l'été 1937, 900 000 personnes partiront en vacances.

Le nombre de vacanciers ne cessa d'augmenter dans les années suivantes, même s'il y a eu un ralentissement pendant la Seconde Guerre mondiale. C'est après 1945, que tous les secteurs liés aux congés payés connurent une croissance exponentielle, le tourisme et les différents loisirs devinrent un domaine très porteur et rentable. Dès 1950, est fondé le Club Méditerranée pour vendre des vacances au soleil à prix réduits. D'autres clubs populaires suivront.

Début 1956, les ouvriers de chez Renault obtiennent la troisième semaine de congés payés qui sera généralisée à l'ensemble des travailleurs par la loi de mars 1956.

Après la négociation de Grenelle, en 1968 le gouvernement validera la quatrième semaine de congés payés en mars 1969.

En 1981, le gouvernement Mauroy instaure la cinquième semaine de congés payés.

On estime aujourd'hui à plus de 4 milliards le nombre de personnes qui ont accès aux congés payés à travers le monde. Mais il est à noter que si les congés payés existent dans tous les pays, certains sont plus avancés que d'autres dans ce domaine.

Les congés payés de l'assistant(e) maternel(le)

Comme tous les salariés, les assistant(e)s maternel(le)s ont droit à des congés payés annuels.

Durée et prise des congés payés

L'assistant(e) maternel(le) acquiert 2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail pendant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) avec un maximum de 30 jours ouvrables par an (article 12 CCN).

La date des congés est fixée par l'employeur mais les congés payés doivent être pris de manière effective. Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er Mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Les assistant(e)s maternel(le)s qui accueillent les enfants de familles différentes (multi-employeurs) ont également droit à une période de repos effective. Pour cette raison la convention collective prévoit que les différents employeurs et le ou la salarié(e) doivent s'efforcer de fixer les dates de congé d'un commun accord. Cet accord sur les dates de congés doit intervenir entre le 1er janvier et le 1er mars.

Si aucun accord n'est trouvé, c'est l'assistant(e) maternel(le) qui fixe ses dates de congés payés, soit 4 semaines en été et une semaine en hiver.

Décompte des congés : on décompte 6 jours ouvrables par semaine. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine exceptés les dimanches et les jours fériés chômés. On décompte donc du 1er jour où le ou la salarié(e) aurait dû travailler jusqu'à la veille de sa reprise d'activité.

Fractionnement des congés payés

En principe les congés payés doivent être pris en deux fois : une première période (dite période principale) maximum de 24 jours, prise entre le 1er mai et le 31 octobre et une deuxième période correspondant à la 5ème semaine prise séparément.
Si la première période de 24 jours n'est pas prise en une seule fois, c'est-à-dire que le congé est fractionné, l'assistant(e) maternel(le) a droit à des jours de repos supplémentaires.

Jours supplémentaires pour fractionnement

La prise de ces congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus,
- 1 jour ouvrable, si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

NB : le fractionnement doit être imposé par l'employeur pour donner droit aux jours supplémentaires.

Exemples :

- Un(e) assistant(e) maternel(le) prend 20 jours de congé en août. Il (ou elle) prend les 4 jours restants en novembre et les accole à la 5ème semaine. Un jour supplémentaire de congé lui est dû au titre du fractionnement.
- Un(e) assistant(e) maternel(le) prend 20 jours de congé en août, 4 jours en octobre et la 5ème semaine en février. Aucun jour de congé supplémentaire ne lui est dû, le reliquat étant pris pendant la période légale.

Indemnité de congés payés

La rémunération brute des congés est égale :

- Soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnité (méthode dite du maintien de salaire),

Formule de calcul pour la méthode dite du maintien de salaire :

$$\frac{\text{(Nbr de semaines travaillées)}}{4} \times 2{,}5 = \text{Nbr de CP acquis}$$

$$\frac{\text{Nbr de CP acquis} \times \text{Nbr d'heure hebdomadaire} \times \text{taux horaire}}{6} = \text{indemnité de CP}$$

- Soit au 1/10ème de la rémunération brute totale perçue au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N), hors indemnité.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Exemple de calcul 1

Année de référence : 1er juin 2015 - 31 mai 2016.

Début du contrat de l'assistante maternelle : 1er septembre 2015.

Du 1er septembre 2015 au 31 mai 2016, l'assistante maternelle a travaillé 38 semaines soit 10 mois (38 semaines / 4 semaines = 9,5 mois (appelé aussi 9,5 périodes).

Elle pourra donc prendre 24 jours de congés payés 9,5 x 2,5 = 23,75.
Si elle souhaite avoir 30 jours de congés dans ce cas elle devra poser en plus de ses 24 jours de congés payés, 6 jours de congés sans solde.

Ce n'est qu'au 31 mai 2017 que l'assistante maternelle pourra bénéficier de l'intégralité de ses congés payés soit 30 jours au total, puisqu'elle aura travaillé sur la totalité de la période de référence c'est-à-dire du 1er juin 2016 au 31 mai 2017.

Exemple de calcul 2

Début du contrat de l'assistante maternelle : janvier 2016.

Temps d'accueil hebdomadaire : 25 heures.

Nombre de semaines d'accueil programmées dans l'année : 42 semaines.
Taux horaire brut : 3,34 euros.

Calcul de la mensualisation :

$$\frac{25\text{ h} \times 42}{12} = 87{,}50\text{ h} \times 3{,}34\text{ euros} = 292{,}25\text{ euros/mois}$$

Nombre de CP acquis :

Au 31 mai, l'assistante maternelle a travaillé 20 semaines soit 5 périodes de 4 semaines.
5 x 2,5 = 12,5 jours arrondi au supérieur donc l'assistante maternelle a acquis 13 jours de congés payés.

Calcul de l'indemnité de congés payés (rémunération brute des congés) :

1. **Selon la méthode dite des 10 %** (1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'assistante maternelle au cours de l'année de référence hors indemnités) :

$$\frac{\text{Mensualisation} \times \text{nbr de mois travaillés}}{10}$$

292,25 euros x 5 mois / 10 = 146,61 €

Selon la méthode des 10 %, l'assistante maternelle a donc droit à 146,61 euros pour 13 jours de congés payés.

2. **Selon la méthode du maintien de salaire** (rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnité) :

$$\frac{\text{Nombre de jours de CP acquis} \times \text{taux horaire brut} \times \text{temps d'accueil hebdomadaire}}{6}$$

13 jours de CP x 3,34 euros x 25 heures hebdomadaires / 6 = 1 085,50/6 = 180,91 €

Selon la méthode du maintien de salaire, l'assistante maternelle a donc droit à 180,91 € pour 13 jours de congés payés.

La méthode du maintien de salaire doit être retenue car elle est plus favorable à l'assistante maternelle que la méthode des 10 €.

Lorsque l'accueil se fait sur une année complète, les congés payés de l'assistant(e) maternel(le) sont rémunérés au moment où ils sont pris.

Lorsque l'accueil se fait sur une année incomplète, la rémunération due au titre des congés payés s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Elle peut être versée selon différentes modalités fixées par accord entre les parties (article 12-f de la Convention collective) :

- par 1/12ème chaque mois,
- en 1 seule fois au mois de juin,
- à la prise principale des congés,
- à chaque fois que l'assistant(e) maternel(le) prend des congés.

NB : si le contrat démarre en janvier 2016, les CP sont calculés au 31 mai 2016 et payés par douzième à partir du mois de juin 2016.
Si le contrat démarre après le mois de juin 2016, les CP ne pourront être rémunérés qu'à compter de juin 2017.

Attention : la méthode des 10 % versés tous les mois au titre de la rémunération des CP est non conforme à la convention collective.

Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés est égale au 1/10ème de la rémunération brute totale perçue au cours de l'année de référence, hors indemnité.

Pour tous (ou toutes) les assistant(e)s maternel(le)s, le premier jour de vacances est le premier jour ouvrable où il (ou elle) aurait dû accueillir l'enfant.

Les congés payés du salarié(e) du particulier employeur

Comme tous les salariés, les salariés du particulier employeur ont également le droit à des congés payés annuels.

Durée et prise du congé

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail pendant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) avec un maximum de 30 jours ouvrables par an. Les congés peuvent être pris du 1er Mai au 31 octobre sauf accord entre les parties. Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de jours de congés que les salariés à temps complet.

On décompte 6 jours ouvrables par semaine. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine exceptés les dimanches et les jours fériés chômés. On décompte donc du 1er jour ou le ou la salarié(e) aurait dû travailler jusqu'à la veille de sa reprise d'activité.

Indemnités de congés payés

1/10ème de la rémunération totale brute perçue entre le 1er juin et le 31 mai de l'année de référence ou maintien de la rémunération totale brute pour un temps de travail égal à celui du congé. Le système le plus favorable au salarié s'applique.

Congés imposés par l'employeur

Les congés supplémentaires imposés par l'employeur sont indemnisés sur la base du salaire dû pour une même période travaillée et ne peuvent être imputés sur les congés à venir.

Jeune mère de famille

Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours supplémentaires de congés par enfant à charge de moins de 15 ans ou de 1 jour si leur congé principal n'excède pas 6 jours.

Les salariées âgées de plus de 21 ans bénéficient également des mêmes droits sous réserve que leur congé total ne dépasse pas 30 jours.
A noter que la jurisprudence de la Cour de cassation étend aux hommes ces dispositions.

Fractionnement des congés payés

En principe les congés payés doivent être pris en deux fois ; une première période de 24 jours maximum, prise entre le 1er Mai et le 31 octobre et une deuxième période correspondant à la 5ème semaine prise séparément.

Si la première période de 24 jours n'est pas prise en une seule fois, le salarié a droit à des jours de repos supplémentaires.

Jours supplémentaires pour fractionnement

- 2 jours supplémentaires de congé si le solde est supérieur à 5 jours,
- 1 jour si le solde est compris entre 3 et 5 jours.

Les congés payés des salariés rémunérés par chèque emploi service universel

Le salaire horaire versé au salarié dans le cadre du chèque emploi service comprend une indemnisation supplémentaire de 10 % au titre des congés payés, les congés sont donc payés au fur et à mesure.

FGTA-FO Services à la personne

Le point de vue de Dejan Terglav

Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO

J'estime que le droit aux congés payés pour les assistant(e)s maternel(le)s et les salarié(e)s du particulier employeur est emblématique du rôle absolument nécessaire de l'action syndicale aujourd'hui. Commençons par rappeler que les congés payés sont le fruit d'une lutte obtenue par les organisations syndicales dont Force Ouvrière. Bien évidemment, nos cher(e)s assistant(e)s maternel(le)s et salarié(e)s du particulier employeur ont été d'office exclus de cette mesure de par la nature même de leur profession. Après une action de longue haleine, nous avons obtenu que les assistant(e)s maternel(le)s et les salarié(e)s du particulier employeur aient droit, eux-aussi, à des congés payés encadrés conventionnellement. Ce qui a été le cas, avec l'entrée en vigueur de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur en 2005. Ce qui montre à quel point persévérance et négociation permettent de faire bouger les lignes.

Aux premiers temps du syndicalisme, l'ensemble des droits des salariés étaient à conquérir, aujourd'hui face à un libéralisme effréné et mondialisé, le mouvement social se mobilise d'abord pour ne pas perdre ses droits. La lutte est intense mais tout est en discussion, tout peut être remis en question, en exemple nous pouvons citer les mesures de la loi El Khomri... Nous nous félicitons de cette victoire progressiste que représente le droit aux congés payés pour l'ensemble des assistant(e)s maternel(le)s et des salarié(e)s du particulier employeur. Ils sont d'autant plus légitimes que ces métiers exigent un investissement personnel important et ne justifient en aucun cas des droits inférieurs aux autres salariés. C'est ce sens de l'égalité et de la justice sociale qui nous anime et mobilise nos forces dans tous les secteurs où les droits sont bafoués.

Propos recueillis par
FGTA-FO Services à la personne

Depuis le 1er mars 2016 : l'inscription à Pôle emploi se fait obligatoirement en ligne

Il n'est désormais plus possible de vous déplacer à Pôle emploi pour vous y inscrire. Cette étape indispensable pour percevoir les allocations chômage se fait désormais en ligne via le site **www.pole-emploi.fr.**

Depuis le 1er mars 2016, les nouveaux chômeurs doivent s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et effectuer leur demande d'allocation via internet.

L'objectif de cette réforme est de dégager du temps aux conseillers pour mieux accompagner les chômeurs. L'inscription et l'indemnisation seront finalisées plus tôt pour mieux se consacrer à l'entretien de situation.

Si vous n'avez pas d'accès Internet ou rencontrez des problèmes pour vous connecter, vous pourrez "procéder à cette inscription dans une agence Pôle emploi et bénéficier de l'assistance du personnel de Pôle emploi".

Comment procéder ?

Si vous êtes demandeur d'emploi, vous devez vous connecter sur le site de Pôle emploi en vous munissant de votre numéro de sécurité sociale, de votre curriculum vitae (CV), et de votre relevé d'identité bancaire (RIB).

Le formulaire en ligne doit ensuite être renseigné des informations suivantes : état civil (nom, prénom, date de naissance) et adresse.

Vous pouvez créer votre espace personnel grâce à un identifiant et un mot de passe.

Outre vos informations administratives (numéro de sécurité sociale, votre numéro de RIB), vous devrez donner des détails sur votre expérience professionnelle, votre demande d'allocations, vos connaissances et formations, votre projet professionnel afin de valider la demande.

A la fin de cette démarche en ligne, trois rendez-vous vous seront proposés. Une fois votre choix effectué, une confirmation de la date de votre entretien vous sera envoyée par SMS, par mail ou par courrier.

Le jour de l'entretien, munissez-vous de votre demande d'inscription, de la liste des pièces justificatives, d'une pièce d'identité en cours de validité, de la carte vitale, de l'attestation employeur originale, d'un RIB et d'un CV.

La date d'inscription prend effet à compter du jour de la demande d'inscription par internet, sous réserve d'avoir choisi une date de rendez-vous et de s'être présenté à l'entretien obligatoire.

Si vous ne choisissez aucune date, votre demande d'inscription en ligne sera conservée dans votre espace personnel pendant 30 jours.

Cette obligation d'inscription en ligne était déjà entrée en vigueur dans plusieurs régions. Au 15 octobre 2015, elle concernait dix départements : Haute-Corse, Corse du Sud, Doubs, Haute-Saône, Jura, Territoire de Belfort, Guyane, Aisne, Somme et Oise.

Depuis le 1er janvier l'inscription par voie électronique concerne les départements de la Nièvre, de l'Yonne, de Saône-et-Loire, de la Côte-d'Or, du Nord et du Pas-de-Calais, et les régions Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

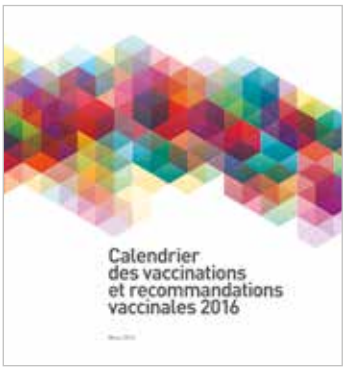
Au 1er février, les demandeurs d'emploi devaient s'inscrire en ligne dans les régions Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, Normandie, Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, La Réunion et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le dispositif est généralisé à l'ensemble du territoire français au 1er mars 2016, avec les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Ile-de-France, la Martinique et la Guadeloupe.

La dématérialisation de l'inscription à Pôle emploi était prévue dans la convention tripartite signée en décembre 2014 par l'Etat, l'Unedic et Pôle emploi.

Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

Le calendrier vaccinal 2016 : le point sur les nouveautés



BCG, diphtérie-tétanos-poliomyélite, rougeole-oreillon-rubéole, grippe... Le ministère des Affaires sociales et de la Santé vient de publier le calendrier des vaccinations et des recommandations vaccinales pour 2016.

Le calendrier 2016 contient une nouvelle recommandation de vaccination contre le zona pour les adultes âgés de 65 à 74 ans révolus. Il précise également qu'il est possible de proposer une vaccination de rattrapage aux personnes âgées de 75 à 79 ans révolus.

Le calendrier 2016 simplifie par ailleurs la vaccination contre la fièvre jaune avec la suppression (sauf cas particuliers) du rappel de vaccination pour les résidents de Guyane âgés de 2 ans et plus et les personnes issues de la métropole qui y séjournent ou souhaitent s'y rendre.

Le calendrier vaccinal fixe les vaccinations applicables, selon

leur âge, aux personnes vivant en France. Il émet des recommandations vaccinales générales et des recommandations vaccinales particulières propres à des conditions spéciales (risques accrus de complications, d'exposition ou de transmission) ou à des expositions professionnelles.

Retrouvez l'ensemble des tableaux des vaccinations recommandées chez les enfants et les adolescents sur votre site internet www.snfosap.fr rubrique "Actualités".

FGTA-FO Services à la personne

Prestations familiales et sociales : + 0,1 % à partir du 1er avril 2016

Allocations familiales, allocation de rentrée scolaire (ARS), allocation adulte handicapé (AAH), revenu de solidarité active (RSA), prime d'activité... À partir du 1er avril 2016, les prestations familiales et sociales versées par les caisses d'allocations familiales ont augmenté de 0,1 %. C'est ce qu'indique la Caisse nationale d'allocations familiales dans un communiqué du 22 mars 2016.

À cette date, la base mensuelle des allocations familiales qui sert à calculer la plupart des prestations familiales passe à 406,62 €. Le montant mensuel maximum de l'AAH passe à 808,46 € tandis que le montant forfaitaire mensuel du RSA et de la prime d'activité passe à 524,68 € (pour une personne seule).

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DSS/SD2B/2016/77 du 15 mars 2016 relative à la revalorisation des prestations familiales servies en métropole au 1er avril 2016
Date d'application : 1er avril 2016

Source : www.service-public.fr

Les assistant(e)s maternel(le)s font le carnaval

Le carnaval se déroulait à Lamballe et c'est tout naturellement que nous avons souhaité y participer.

Nous avons donc défilé sous un beau ciel breton sur le thème des anciennes nourrices.

L'occasion de partager un moment de convivialité tout en continuant à parler de la profession !

Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

Prévenir les coups de soleil

Lorsque le soleil brille, il est important de protéger sa peau et ses yeux du soleil. N'oubliez pas de protéger les enfants. La prévention est capitale dès le plus jeune âge car les dommages du soleil sur la santé se cumulent avec les années. Grâce aux mesures de prévention, on peut garder une peau plus jeune plus longtemps et diminuer le risque de mélanome.

Protéger sa peau du soleil

Vous devez vous protéger des rayons ultraviolets dès le plus jeune âge car, sans protection, les dommages causés à la peau par l'exposition à ces rayons s'accumulent avec les années. Jusqu'à la puberté la peau des enfants, encore fine et immature, n'est pas armée pour se défendre contre les rayons UV. L'exposition au soleil pendant l'enfance est la principale cause de mélanome à l'âge adulte.

Les précautions à prendre pour les enfants et les adultes

- Un bébé de moins d'un an ne doit jamais rester au soleil. Gardez-le toujours à l'ombre et assurez-vous qu'il est bien protégé par un chapeau à larges bords et des vêtements (en tissu serré).
- Donnez l'exemple aux enfants plus grands en vous tenant à l'ombre, même sur la plage. Utilisez des parasols et portez des chapeaux à larges bords qui arrêtent 70 % des UV parvenant à la tête et au cou.
- Couvrez-vous si vous devez rester longtemps au soleil. Les vêtements de couleur sombre assurent une meilleure protection.
- Évitez l'exposition au soleil entre 12 heures et 16 heures car l'intensité des rayons ultraviolets est alors maximale.
- Limitez la durée d'exposition au soleil : plus elle est courte, plus la peau peut reconstruire ses défenses entre deux expositions. Mais n'oubliez pas que c'est la durée cumulée qui présente un danger.
- Méfiez-vous des circonstances comportant un risque supplémentaire ou une fausse sécurité : vent frais, couverture nuageuse faible, sol réfléchissant (neige, sable, eau), altitude.
- Appréciez votre sensibilité personnelle au soleil : peau mate, brune ou blonde et utilisez les protections solaires adaptées.

Les produits de protection solaire

L'indice de protection solaire ou facteur de protection solaire (FPS) (ou SFP pour Sun Protection Factor) indique la quantité de soleil qu'il faudrait recevoir pour attraper un coup de soleil après avoir appliqué la crème. Par exemple, une crème solaire de coefficient 30 indique que l'application de la crème multiplie par 30 la dose d'UVB nécessaire pour provoquer un coup de soleil.

Il existe quatre niveaux de protection solaire :

- Faible protection : correspondant à des indices de protection solaires affichés "6", "10" ;
- Moyenne protection : indices affichés "15", "20", "25" ;
- Haute protection : indices affichés "30", "50" ;
- Très haute protection : indice affiché "50+".

À savoir : l'appellation "écran total" n'est plus autorisée en France, car aucune crème ne protège complètement contre le soleil ! Les nouvelles crèmes assurent une double protection UVA/UVB et arrêtent au moins 95 % des UVB.

Utilisez une crème solaire anti UVA et UVB dont le facteur de protection solaire (FPS) (ou SFP pour Sun Protection Factor) également appelé indice de protection solaire est de 25 au minimum (50 + pour les enfants). Cette crème doit être adaptée à votre phototype et aux conditions d'ensoleillement. Étalez-là en couche épaisse 30 minutes avant de vous exposer, même s'il y a des nuages, et renouvelez l'application toutes les deux heures. N'oubliez pas de remettre de la crème après la baignade ou après une activité physique intense.

Protéger ses yeux du soleil

Dès que vous sortez, portez des lunettes de soleil avec filtre anti UV.

Choisissez-les bien, elles doivent assurer :

- une protection anti-UV : vous pouvez choisir différents types de lunettes de soleil (composants, traitements anti-reflets, etc.) du moment qu'elles portent le marquage CE correspondant à la norme européenne. Cette norme exige des verres UV 400 qui filtrent 100 % des UV, c'est-à-dire toutes les longueurs d'ondes inférieures à 400 nanomètres (0,4 micron) ;
- une protection contre la luminosité : les catégories (de zéro à quatre) correspondent au pourcentage de lumière filtrée (ne pas confondre protection contre l'éblouissement et protection contre les UV).

Attention ! Des verres transparents bien traités peuvent filtrer 100 % des rayons UV et des verres sombres ne protègent pas forcément des rayons UV.

Les autres précautions à prendre face au soleil

Si vous prenez des médicaments, lisez la notice car beaucoup sont photosensibilisants.

Prenez garde également aux parfums ou déodorants pouvant causer une photosensibilité de la peau.
Ne vous exposez jamais au soleil si votre coup de soleil n'est pas guéri.

FGTA-FO Services à la personne

Prévention contre le saturnisme

Pour des raisons de sécurité sanitaire des enfants qu'elles accueillent, les assistant(e)s maternel(le)s doivent joindre à leur demande d'agrément un diagnostic plomb dans les peintures. Ce document doit également accompagner les demandes de renouvellement d'agrément.

Quels sont les risques sanitaires liés au plomb ?

L'exposition fréquente aux résidus de plomb est à l'origine de nombreux cas de saturnisme. Les matériaux contenant ce métal, lorsqu'ils se dégradent, génèrent des émissions de poussières toxiques. Leur inhalation et leur ingestion sont des causes de développement de maladies graves, notamment chez les nourrissons et les jeunes enfants.

Que dit la réglementation ?

La réglementation française a imposé un contrôle de la concentration de plomb dans les peintures qui s'est appliquée à partir du 1er janvier 1949. Tous les bâtiments et maisons dont le permis de construire est antérieur à 1949 peuvent donc encore contenir des traces de peintures toxiques.

C'est la raison pour laquelle, il est demandé aux assistant(e)s maternel(le)s occupant des locaux construits avant 1949 de joindre un Constat de Risque d'Exposition au Plomb (CREP) à leur demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément.

Qu'est-ce que le CREP ?

Le Constat de Risque d'Exposition au Plomb, plus fréquemment appelé diagnostic plomb, est une expertise qui vise à repérer la présence de peinture ancienne contenant des concentrations dangereuses de ce métal. Il doit être réalisé par un diagnostiqueur en possession des certificats d'habilitation.

Le repérage du plomb dans les peintures s'effectue au moyen d'un appareil à fluorescence X.
Le diagnostiqueur certifié pourra éventuellement demander des analyses de la composition de certains matériaux en laboratoire afin de déterminer précisément leur concentration en plomb.

En cas de danger, des travaux de retrait des peintures toxiques seront prescrits.

En conclusion : adressez-vous à un professionnel des diagnostics immobiliers !

Si vous êtes assistant(e) maternel(le) et que vous souhaitez déposer une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément pour votre activité, sollicitez l'avis d'un diagnostiqueur certifié.

FGTA-FO Services à la personne

Prévenir les accidents de piscine

Pour se baigner sans risque, les adultes doivent surveiller les enfants et l'eau doit être propre et désinfectée.

- **Nettoyer le fond de la piscine avec un balai ou un robot aspirateur. Retirer les feuilles et les insectes avec une épuisette.**
- **Filtrer l'eau pour éliminer les bactéries. Utiliser un traitement chimique adapté pour désinfecter.**
- **Poser une clôture pour éviter qu'un enfant accède au bassin sans la présence d'un adulte. Elle doit s'élever à 1m20 au minimum et la porte doit être munie d'un loquet de sécurité.**
- **Surveiller en permanence les enfants une fois qu'ils ont mis le pied dans l'eau.**
- **Si l'on ne sait pas nager, porter des brassards de flottaison, un maillot de bain flottant où utiliser une bouée.**

Chaque année en France, une centaine d'enfants meurent noyés. Un quart de ces noyades se produit dans des piscines privées.
Trois accidents (ou noyades) sur quatre concernent un garçon et dans 8 cas sur 10, il est âgé de moins de 5 ans. Attention : un tout-petit peut se noyer dans 20 ou 30 centimètres d'eau.

Mesures de prévention

- Familiarisez les enfants avec l'eau.
- Évitez un sol glissant autour de la piscine.
- Enlevez les jouets à la surface de l'eau.
- Lorsqu'il y a plusieurs adultes autour de la piscine, désignez un surveillant.
- Équipez les enfants de flotteurs même lorsqu'ils sont en dehors de l'eau.
- Mettre à proximité du bassin une bouée et une perche.
- APPRENEZ A NAGER A VOS ENFANTS dès l'âge de 3 ou 4 ans.

Installer des dispositifs de protections normalisées

- Barrières souples ou rigides d'une hauteur minimum de 1,10 m.
- Couvertures de sécurité.
- Abris clos rigides.
- Alarmes sonores et infrarouges.

Depuis le 1er janvier 2004, les piscines enterrées non closes à usage individuel ou collectif doivent être pourvues d'un dispositif de sécurité normalisé visant à prévenir le risque de noyade. Le non-respect de la loi est puni de 45 000 € d'amende, de plus, les propriétaires peuvent être déclarés responsables pénalement.

Le bon geste en cas d'accident :

- Extraire l'enfant de l'eau.
- Prévenir les secours (15, 18 ou 112).
- S'il est conscient séchez-le et recouvrez-le d'une couverture, consultez un médecin dans tous les cas.
- S'il est inconscient et ne respire plus, pratiquez un massage cardiaque en attendant l'arrivée des secours.
- S'il est inconscient et respire, l'étendre sur le côté, basculer la tête en arrière en attendant l'arrivée des secours.

Seule la combinaison d'une surveillance active et d'une protection passive limite les risques de drames.

FGTA-FO Services à la personne

Prévenir : coup de chaud, insolation et déshydratation

Dans toutes les activités pratiquées en extérieur, le soleil est à la fois ami et ennemi. Chez les enfants, il convient d'être particulièrement attentif et d'installer des gestes préventifs de routine, avant même le moindre signe d'alerte. Vos meilleurs amis pendant l'été : l'eau, le frais, et l'ombre.

La déshydratation

La déshydratation résulte d'un manque d'eau dans l'organisme. Elle peut aussi bien survenir en été comme en hiver, puisqu'elle est liée à un déséquilibre entre les apports et les pertes hydriques : en cas de sudation excessive, vomissements ou diarrhée, si on ne boit pas suffisamment d'eau avec des sels minéraux. La déshydratation peut être mortelle et menace surtout les personnes fragiles, dont les enfants.

Sa prévention repose sur une hydratation adaptée : il faut penser à proposer de l'eau aux enfants régulièrement, toutes les heures environ. La soif est le premier signe de déshydratation. Les gourdes et les biberons isothermes vous faciliteront la vie !

Comment repérer une déshydratation avancée ? Chez un enfant ou un bébé qui ne s'exprime pas encore avec des mots, la production de sueurs et d'urines diminue. D'autres symptômes comme une fièvre, un pouls accéléré, des vertiges, des nausées et des vomissements, peuvent survenir. Dans ce cas, la mesure la plus importante à prendre est de réhydrater, avec de l'eau et des solutés de réhydratation, à toujours conserver dans sa trousse de secours. Si le petit malade est parfaitement conscient, il est préférable de consulter un médecin. **En cas de doute ou de troubles de la vigilance, il faut appeler les secours d'urgence au 15 ou au 112.**

L'insolation

L'insolation résulte directement de l'irradiation solaire sur la tête et sur la nuque. Une insolation peut arriver à un enfant même si la température extérieure n'est pas excessive car la cause est véritablement le soleil et non pas la chaleur. Les symptômes sont d'abord une impression de chaleur sur le visage puis des maux de tête avec impression de malaise, des nausées, une somnolence : difficile à percevoir chez les enfants d'autant qu'une insolation peut arriver même si la température ambiante n'est pas excessive.

Sa prévention repose donc sur le port d'un chapeau à larges bords de couleur claire et une protection de la nuque. Il faut éviter la sieste au soleil, et pour les plus petits, toujours les tenir à l'ombre.

En cas d'insolation, il faudra là encore consulter. En attendant, des gestes simples seront pratiqués, comme allonger l'enfant dans un endroit ombragé et frais, lui faire boire de l'eau abondamment, lui mouiller les membres et la tête. **En cas de doute ou de troubles de la vigilance, il faut appeler les secours d'urgence au 15 ou au 112.**

Le "coup de chaud"

Le "coup de chaud" ou hyperthermie, est une défaillance du système naturel de thermorégulation qui permet à la température du corps de rester à 37°C. Il touche surtout les enfants, en cas de trop forte chaleur ambiante (supérieure à 30°C). Le symptôme principal est une fièvre supérieure à 39°C, avec une peau sèche et brûlante.

Une hyperthermie peut s'avérer très grave et quelques mesures préventives sont primordiales :

- Eviter les efforts aux heures les plus chaudes,
- Privilégier les vêtements légers et t-shirts techniques respirants,
- Se mouiller le front et la nuque régulièrement et porter un chapeau clair à large bord,
- Boire souvent.

En cas d'hyperthermie, une consultation médicale est obligatoire et urgente : appelez le 15 ou le 112. En attendant les soins, allongez l'enfant dans un endroit à l'ombre, frais et aéré, le couvrir de linges humides, lui faire boire de l'eau fraîche non glacée. Faire baisser la température corporelle est impératif, mais voyez avec le médecin si un antipyrétique (paracétamol) s'avère nécessaire : prenez-en donc toujours avec vous dans votre trousse de secours.

FGTA-FO Services à la personne

Rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle

Des parents emploient une assistante maternelle et ils ne souhaitent plus lui confier la garde de leur enfant. La convention collective des assistants maternels du particulier employeur encadre la rupture du contrat de travail.
La plupart du temps, 2 principales raisons motivent les parents à mettre fin au contrat de leur assistante maternelle :

- ils décident de ne plus lui confier l'enfant, pour des raisons qui leur sont personnelles. Par exemple : ils ont trouvé un autre mode de garde pour leur enfant (l'un des parents, eux-mêmes, la garderie, les grands-parents ...), ils déménagent, l'enfant rentre à l'école ... ;
- l'agrément de l'assistante maternelle lui a été retiré ou suspendu.

Si ce sont les parents qui décident de retirer la garde de l'enfant, ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail. Ils doivent toutefois notifier à l'assistante maternelle leur décision par courrier recommandé.
En effet, comme tout employeur qui procède au licenciement de son salarié, les parents doivent faire connaitre leur décision par écrit. Ils n'ont toutefois pas l'obligation de faire connaître à l'assistante maternelle la raison de ce retrait (Cass. Soc., 16 décembre 2009 : n° 08-42579 et Cass. Soc., 2 décembre 2015 : n° 14-24546).
L'article 18 de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur semble exclure la remise en main propre de cette lettre au profit de la lettre recommandée avec AR uniquement (convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, IDCC n° 2395).

Article 18 : Rupture du contrat

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes : a) Rupture à l'initiative de l'employeur. - Retrait de l'enfant L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail. L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.
Lorsque la rupture du contrat n'est pas du fait des parents mais du fait de la suspension ou du retrait de l'agrément, ils doivent tout de même lui envoyer une lettre lui signifiant le retrait de l'enfant pour mettre fin au contrat de travail. Dans ce cas, ils doivent faire apparaitre le motif de cette rupture : la suspension ou le retrait de l'agrément. Cette précision leur permet de ne pas avoir à respecter de préavis ni à verser d'indemnité de rupture (excepté les congés payés qui sont dus).

Article 18 : Rupture du contrat
g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément. "L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat. La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général. Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément".

Lorsque les parents décident de rompre le contrat de travail de leur assistante maternelle agréée, ils doivent respecter un préavis, car le contrat ne peut prendre fin du jour au lendemain. Ce préavis est d'une durée de :

- 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine comptent) si l'ancienneté est inférieure à moins d'1 an ;
- 1 mois calendaire si l'ancienneté est supérieure à 1 an.

Outre les indemnités de congés payés (qui correspondent à la rémunération des congés payés dus et non pris), les parents doivent verser à l'assistante maternelle une indemnité de rupture du contrat, dès lors que cela fait au moins 1 an que l'assistante maternelle travaille pour eux.
Le calcul de cette indemnité est le suivant : 1/120 x le total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Exemple

Salaire versé au total : 12 600 euros pendant toute la durée du contrat.
L'indemnité de rupture est de : 12 600 / 120 = 105 euros.

Dominique Riera - Avocat

Temps partiel et salarié à domicile

A défaut de précision de la durée du travail, le contrat à durée indéterminée d'un salarié à temps partiel d'une association ou entreprise d'aide à domicile peut-être requalifié en contrat de travail à temps plein.

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;
Le Code du travail prévoit qu'il résulte de l'article L. 3123-14 dudit code que si le contrat de travail à temps partiel des salariés des associations et entreprises d'aide à domicile peut ne pas mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il doit néanmoins mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail.

Le tribunal avait débouté la salariée de sa demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'arrêt, après avoir constaté que le contrat de travail stipulait une durée hebdomadaire de travail pouvant varier entre 10 et 30 heures, retient que pour les entreprises d'aide à domicile, il suffit que soit mentionnée au contrat la durée hebdomadaire ou mensuelle garantie au salarié, et que tel est le cas dans cette affaire, la durée hebdomadaire garantie à l'intéressée ayant été fixée à 10 heures dans le contrat. Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail ne mentionnait pas la durée exacte de travail convenue, la cour d'appel n'a pas fait une bonne application du droit.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel et donne droit à la demande de la salariée pour la requalification de son contrat de travail à temps plein.
Cass. Soc. 16 septembre 2015 – N°14-10291

FGTA-FO Services à la personne

QUESTIONS ?

Assistante maternelle et rupture anticipée de contrat

Quelles sont mes droits en cas de rupture anticipée de mon contrat de travail par mon employeur ?

Si un employeur rompt un contrat par anticipation, tout dépend si vous avez signé un engagement réciproque, prévu par la convention collective des assistantes maternelles, ou pas. Si vous n'avez pas signé d'engagement réciproque l'employeur ne vous doit rien. Si vous avez signé cet engagement, l'employeur vous devra une indemnité correspondant à un demi mois de rémunération brute. Nous ne saurions trop vous recommander de signer pour tout nouveau contrat, ce document.

Assistante maternelle et indemnisation lors d'un arrêt de travail

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. N'oubliez pas de faire les démarches nécessaires pour bénéficier de ces prestations auprès de l'IRCEM.

Assistante maternelle et absences

Pourriez-vous m'expliquer le calcul d'absence effectué par la cour de cassation ? Ce calcul fonctionne-t-il en cas de mois incomplet sur un préavis de licenciement ?

Le calcul d'absence effectué par la cour de cassation est à appliquer dans tous les cas de mois incomplets, que ce soit en cas d'absence, de début ou de fin de contrat.
La formule est la suivante :
Mensualisation / nombre d'heures potentielles x nombre d'heures d'absence.
Le montant obtenu doit être déduit de la mensualisation.

NB : les heures potentielles sont les heures réelles qui auraient été travaillées dans le mois considéré et non pas les heures mensualisées.

Assistante maternelle et CDD

Je voudrais savoir si dans le cadre d'un remplacement d'une collègue pour maladie, doit-on obligatoirement faire un CDD ?

En réponse à votre question concernant l'obligation ou non d'un CDD en cas de remplacement d'une assistante maternelle absente, je vous retranscris ci-dessous la réponse que nous a fait notre avocat sur cette question il y a quelques jours. Il en ressort clairement que le recours au CDD est une faculté mais non une obligation.

"Pour les assistantes maternelles il n' y a pas de dispositions spécifiques. Elles sont soumises aux règles de droit commun du CDD en vertu des règles de l'article L. 423-2, 4° du Code de l'action sociale et des familles :
"Sont applicables aux assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé les dispositions du code du travail, relatives :
4° Au contrat de travail à durée déterminée, prévues par le titre IV du livre II de la première partie ;".

"Le remplacement d'un salarié absent étant un cas de recours au CDD dans le droit commun, le CDD est possible dans le cas que vous évoquez. Et ce même si un CDI n'est pas interdit pour autant"...

Assistante maternelle et congés payés

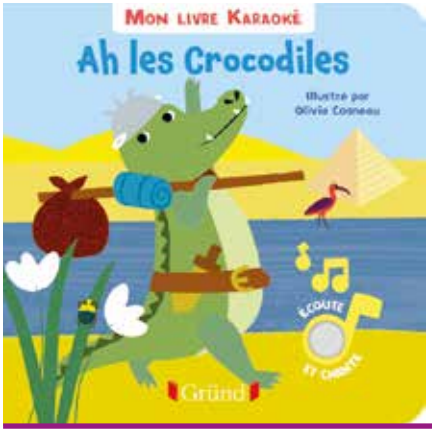
J'ai gardé un enfant 2 jours par semaine pendant 6 mois, en contrat à durée déterminée et accueil occasionnel, donc sans salaire mensualisé. Quels sont mes droits au regard des congés payés ?

Que ce soit à temps complet ou à temps partiel, vous acquerrez 2,5 jours de congés par mois ou période de 4 semaines travaillées. Lors de la prise des congés, il est décompté 6 jours par semaine, quel que soit le nombre de jours travaillés.
Pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, deux formules sont applicables :

- Soit le dixième des salaires versés pendant la période de référence.
- Soit le maintien de salaire qui sera égal au nombre de jours acquis (ici 15 jours) / 6 X 2 x salaire hebdomadaire.

La formule la plus favorable au salarié doit être retenue.

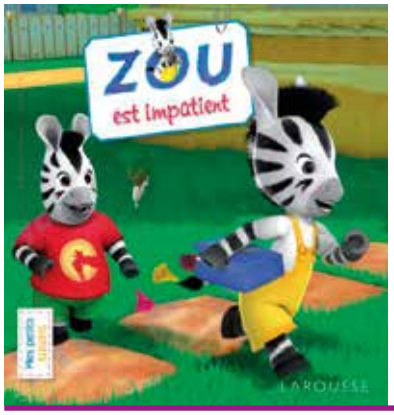
Alain Sklenard, Référent juridique



• Dès 6 mois

Ah les crocodiles
Une comptine à lire et à écouter grâce à deux puces sonores : la première diffuse la musique et le chant, la seconde reprend seulement la musique pour que l'enfant chante par-dessus.

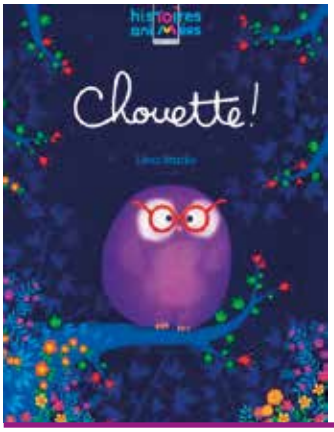
Editeur : Gründ
Collection : Mes premiers livres sonores
Illustrateur : Olivia Cosneau



• Dès 1 an

Zou est impatient
Zou, le célèbre petit zèbre, aide sa famille à préparer la fête des voisins. Mais en voulant faire vite pour pouvoir s'amuser, il a provoqué des catastrophes.

Editeur : Larousse
Collection : Zou



• Dès 2 ans

Chouette !
Un soir, une petite chouette timide trouve des lunettes et les pose sur son bec. Elle apprend ainsi à apprivoiser peu à peu les ombres et les bruits de la forêt. Une histoire sur les peurs enfantines accompagnée d'une application gratuite, qui apporte plus de 50 animations interactives et 100 sons lorsque la tablette ou le smartphone est passé au-dessus de l'image.

Editeur : Albin Michel Jeunesse
Collection : Histoires Animees
Auteur : Léna Mazilu

ÉLECTIONS TPE
DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016

ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S ET SALARIÉ(E)S
DU PARTICULIER EMPLOYEUR

VOTEZ
ET FAITES VOTER
FO

LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE
POUR LES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

FO TPE 2016

WWW.INFO-TPE.FR

Les bons plans

POUR CONSULTER LES OFFRES DE VOTRE RÉGION rendez-vous sur www.leclub.snfosap.fr

Cinéma CinéChèque Offre Nationale
CinéChèque est le plus grand réseau de cinémas avec plus de 1 350 cinémas affiliés sur toute la France (80 % des cinémas).
Le CinéChèque est accepté 7/7 jours, à toutes les séances, sans restriction, sans réservation ni complément de prix (sauf séance 3D).

Sortir, partir, vivre...
Retrouvez plus de festivals, de concerts, d'évènements sportifs, de musées, de parcs de loisirs, de locations pour les vacances sur le site internet de votre syndicat !

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

*Accès uniquement réservé aux adhérents du Syndicat National FO des Services à la personne

A VOTRE SERVICE - FÉDÉ

Pour toutes questions juridiques n'oubliez pas les permanences du secteur des "Services à la personne" assurées tous les 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.

EMPLOIS DE LA FAMILLE

RETRAITE PRÉVOYANCE PRÉVENTION SANTÉ ACTION SOCIALE

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

Pour télécharger l'appli IRCEM rendez-vous sur www.ircem.com ou flashez ce code

DISPONIBLE SUR Google play

Rejoignez-nous sur facebook Page : IRCEM

Groupe de Protection Sociale à gestion paritaire des emplois de la Famille du premier employeur de France et de ses salariés

IRCEM GROUPE

www.ircem.com

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

11AVAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES