



Services à la personne

# magazine

N°4  
Janvier 2016



## DOSSIER

La  
complémentaire  
santé

### En bref

- Assises nationales
- Conformité des jouets
- Les autres pays
- Les colloques 2015
- Pôle emploi
- Le salon SAP 2015

### Actus

- Votre agenda 2016
- Les guides pratiques
- Livret jeunes FGTA-FO
- Nouvel espace adhérent

### Entretien

Entretien avec  
Alain SKLENARD,  
réfèrent juridique

### Zoom

Salariés du particulier  
employeur

### Juridique

- Démarches administratives
- La loi Macron

### Bons plans



## Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur [malakoffmederic.com](http://malakoffmederic.com)

Votre contact : [contact-branches@malakoffmederic.com](mailto:contact-branches@malakoffmederic.com)

**SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE**



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



Véronique Delaitre  
Permanente fédérale FGTA-FO

# Édito

« Vous pouvez compter sur notre mobilisation et notre vigilance. »



Chers adhérents, chers militants,

Ce numéro de votre magazine est tout d'abord l'occasion pour moi de vous adresser, ainsi qu'à vos familles et à vos proches, mes meilleurs vœux de bonheur et de réussite professionnelle pour la nouvelle année. Une fois encore, nous nous sommes efforcés dans ce numéro de traiter de la façon la plus complète possible des différents sujets qui touchent à l'actualité de nos métiers. Ainsi, et puisque nous sommes en pleine période des fêtes et que la hotte du Père Noël déborde de cadeaux, vous trouverez un article sur la question très importante de la bonne conformité des jouets pour enfants. Faire un cadeau c'est bien mais encore faut-il être sûr que celui-ci ne présente aucun danger.

Dans le droit fil de l'actualité, nous vous avons aussi concocté un dossier complet sur la complémentaire santé réservée à nos adhérents. Vous retrouverez également vos chroniques habituelles ainsi que les précieux témoignages de professionnels du secteur qui nous parlent de leurs parcours et partagent leurs expériences. Enfin, vous trouverez les réponses à vos questions dans la rubrique juridique ainsi que les derniers bons plans en ligne de votre Club Avantages. Je profite de l'occasion pour vous rappeler

que nous venons de publier une nouvelle version revue et augmentée du Guide pratique des droits des Assistant(e)s maternel(le)s et des Salarié(e)s du particulier employeur. Cette version actualisée recense l'ensemble des droits issus de vos Conventions collectives.

Parmi les sujets qui nous préoccupent le plus, il y a la revalorisation en attente de la grille des salaires des salarié(e)s du particulier employeur. C'est dans cet esprit qu'avec l'ensemble des partenaires de la Branche, nous avons envoyé fin novembre un courrier à Mme la Ministre du Travail afin de lui demander de prendre toute disposition pour étendre l'accord dans les meilleurs délais. Vous pouvez compter sur notre mobilisation et notre vigilance.

Cette année encore, nous avons sillonné la France à votre rencontre en participant à de nombreux colloques professionnels. Nous serons fidèles au rendez-vous en 2016 pour vous informer et répondre à vos questions.

Excellente année à toutes et à tous !

 Véronique Delaitre

Permanente fédérale FGTA-FO

## Sommaire Services à la personne

#4

<input type="checkbox"/> L'édito .....	3	<input type="checkbox"/> Actus .....	17-19
<input type="checkbox"/> En bref .....	4-7	<input type="checkbox"/> Zoom .....	20
<input type="checkbox"/> Interview .....	8-9	<input type="checkbox"/> Juridique .....	21-23
<input type="checkbox"/> Portrait .....	10	<input type="checkbox"/> Questions/Réponses .....	24
<input type="checkbox"/> Entretien .....	11	<input type="checkbox"/> Raconte moi une histoire..	25
<input type="checkbox"/> Dossier .....	12-16	<input type="checkbox"/> Bons plans .....	26

## Les assises de la professionnalisation : renforcer l'attractivité des métiers de la famille et du domicile

Les Branches professionnelles des assistant(e)s maternel(le)s et salarié(e)s du particulier employeur se sont engagées avec IPERIA l'Institut au service de la sécurisation des parcours professionnels.

Plus de 120 participants, représentants des salariés, représentants d'institutions publiques, organismes de formation, salariés et employeurs étaient attendus mardi 6 octobre 2015 à Paris pour marquer la dernière rencontre d'une série de 9 assises territoriales initiées par les branches des assistant(e)s maternel(le)s et salarié(e)s du particulier employeur.

Ensemble ils ont eu à répondre à 2 questions principales :

- Quelle professionnalisation adaptée aux évolutions des métiers d'assistant(e)s maternel(le)s et d'assistant(e)s de vie de demain ?
- Comment mieux répondre aux besoins des salarié(e)s, des particuliers employeurs, des territoires ?

### Près de 200 personnes rencontrées en région

Les assises nationales viennent finaliser une démarche territoriale engagée fin 2014 qui a permis de réunir près de 200 acteurs de la professionnalisation, salarié(e)s et particuliers employeurs à travers 4 assises territoriales dédiées aux assistant(e)s maternel(le)s et 5 assises territoriales dédiées aux assistant(e)s de vie.

Les assises nationales garderont un esprit fortement participatif avec une animation dynamique et des modalités de débat innovantes à l'image d'une séance de théâtre forum l'après-midi. Les actes des 9 assises territoriales ont été remis aux participants.

### Deux métiers d'avenir à fort enjeu sociétal

Le potentiel en terme d'emploi des assistant(e)s maternel(le)s et des assistant(e)s de vie nécessite de penser dès à présent à l'attractivité et à l'évolution de la professionnalisation de ces métiers. Les branches professionnelles des assistant(e)s maternel(le)s et des salarié(e)s



Véronique Delaitre



du particulier employeur, accompagnées par IPERIA l'Institut, ont invité l'ensemble des personnes intéressées à suivre et participer en direct à l'événement sur les réseaux sociaux.

En tant que vice-présidente de la CPNEFP des assistant(e)s maternel(le)s, Véronique Delaitre, Permanente fédérale à la FGTA-FO a ouvert les débats.

 Véronique Delaitre  
Permanente fédérale FGTA-FO

## En Tunisie, la garde des enfants à domicile bientôt réglementée

Selon la Ministre des affaires de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, Samira Maraii Friaa, une nouvelle réglementation concernant le métier d'assistant(e) maternel(le) à domicile doit bientôt être mise en place en Tunisie. En effet, celle-ci a accordé un entretien à l'agence TAP à l'occasion de la journée mondiale de l'enfance qui a eu lieu le 20 novembre dernier.

Elle en a profité pour souligner les efforts actuellement déployés afin de promouvoir le secteur de l'enfance en Tunisie. "L'assistante maternelle doit, avant tout, être elle-même maman, accueillir 3 enfants au plus et suivre des cycles de formation organisés par le département de la femme, de la famille et de l'enfance afin d'obtenir un diplôme agréé par le département" a-t-elle précisé. "Il s'agit de mettre en place un système d'assistant(e)

maternel(le) avec une certification pour contrôler ce domaine qui reste encore informel et échappe à toute surveillance et aussi pour valoriser les personnes qui font ce travail, éviter d'éventuels drames et évaluer la prise en charge et la qualité des prestations" a-t-elle aussi rajouté. Madame Maraii Friaa a aussi tenu à rappeler que 2 000 enfants issus de familles démunies bénéficieront de subventions du Ministère de la femme pour rejoindre des jardins d'enfants.

De très fortes disparités régionales existent encore en Tunisie en ce qui concerne l'accueil de la petite enfance. Dans certains milieux ruraux les jardins d'enfants privés sont totalement inexistantes alors même que tout le monde s'accorde sur la nécessité de l'enseignement périscolaire pour le développement futur de l'enfant.



Les chiffres sont parlants : seulement 35 % des petits tunisiens ont fréquenté les jardins d'enfants en 2015, soit 188 000 enfants en 2015, selon Lotfi Balaazi, directeur de l'animation socio-éducative et de loisirs au Ministère des affaires de la Femme, de la Famille et de l'Enfance. Un chiffre qui reste trop bas même s'il est en légère augmentation par rapport aux années précédentes.

Il a également été mis l'accent sur les efforts menés contre le développement des jardins d'enfants illégaux. 650 établissements de ce type ont été fermés et le Ministère a mis en ligne la liste des structures d'accueil officiellement

reconnues par l'État dont le nombre s'élève à 4 118 jardins d'enfants et 313 crèches. Enfin, la Ministre a également rappelé le rôle essentiel des parents pour assurer l'équilibre psychologique de l'enfant dans un pays où le taux de suicide des enfants s'élève à 15 %. Un gros travail de prévention et d'information reste à faire notamment au niveau des médias pour les informer des mesures de protection mises en œuvre. Reste qu'un accompagnement durable de l'enfant est indispensable. *"Pour ce qui est des enfants placés en institutions ou dans les centres intégrés pour les éloigner des milieux à risque, le problème consiste en l'absence d'intégration de ces jeunes qui se retrouvent livrés à eux-même après l'âge de 18 ans, puisqu'ils doivent quitter le centre à cet âge et sont exposés à plusieurs dangers dont celui de la délinquance"* a déclaré la Ministre. L'Etat réfléchit actuellement à la mise en place de subventions destinées à soutenir ces familles d'accueil. Toutes ces mesures soulignent l'importance accordée par les autorités à l'enfant en attendant la création future d'organismes représentatifs inspirés notamment du modèle Norvégien (Commissariat à l'enfance). Ces initiatives participent à la réflexion plus générale qui est actuellement menée dans le pays afin de se doter d'outils efficaces destinés à effectuer les réformes nécessaires qui assureront durablement le bien-être et la protection de l'enfance en Tunisie.

Source : <http://africanmanager.com>

## Salon des Services à la personne du 24 au 26 novembre 2015 à Paris - 9<sup>ème</sup> édition

Comme chaque année, le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO était présent pour cette 9<sup>ème</sup> édition du salon des Services à la personne de Paris.

Beaucoup d'informations et de réponses ont été données sur les métiers d'assistant(e)s maternel(le)s et de salarié(e)s du particulier employeur.

Ce fût également l'occasion de remettre aux salariés de ces branches professionnelles les guides pratiques de leurs métiers édités par le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO.

Et parce qu'il est toujours agréable de repartir avec une petite surprise, un "Grand jeu concours" était organisé sur le stand !



Véronique Delaitre  
Permanente fédérale FGTA-FO

## Les colloques professionnels du secteur des Services à la personne



Colloque d'Amiens

Le dernier colloque de cette année 2015, pour les assistant(e)s maternel(le)s, s'est déroulé à Amiens dans une très bonne ambiance.

Après l'intervention de l'IRCEM sur la prévoyance, l'action sociale et la retraite, les assistantes maternelles ont pu poser un grand nombre de questions portant notamment sur la mensualisation, les congés payés et la rupture du contrat de travail.

Les participantes sont reparties très satisfaites des réponses apportées lors de ces échanges par les représentants FO du secteur des Services à la personne de la FGTA-FO (Véronique Delaitre, Marie-Claire Dufros et Alain Sklenard).

Ce n'est pas moins de 9 colloques qui se sont tenus en 2015 dans toute la France. Ces derniers ont connus un franc succès auprès des professionnel(le)s de la petite enfance et des Services à la personne. C'est pourquoi le secteur des SAP de la FGTA-FO compte tenir ce rythme et même l'accroître en continuant d'organiser ces réunions pour aller à la rencontre de ces salarié(e)s souvent isolé(e)s.



Véronique Delaitre, Alain Sklenard et Marie-Claire Dufros

**Notez ces dates et n'hésitez pas à consulter le site Internet de votre syndicat afin de connaître les lieux exacts, où se tiendront les prochains colloques.**

### Les colloques professionnels 2016

Dates	Lieux
30 janvier 2016	À Bordeaux
6 février 2016	À Lyon
19 mars 2016	Dans le Gard
26 mars 2016	En Vendée
2 avril 2016	Au Mans
23 avril 2016	À Marseille
21 mai 2016	À Ploëuc-sur-Lié
28 mai 2016	À Strasbourg
11 juin 2016	À Courmon d'Auvergne
18 juin 2016	À Nantes
25 juin 2016	À Bastia
2 juillet 2016	À Nice
9 juillet 2016	À Charleville-Mézières
10 septembre 2016	À Toulouse
24 septembre 2016	À Dijon
1 <sup>er</sup> octobre 2016	À Chambéry
8 octobre 2016	À Carcassonne
15 octobre 2016	À Caen
19 novembre 2016	À Pontivy
26 novembre 2016	À Pau
3 décembre 2016	À Paris
10 décembre 2016	À Tours

## Pôle emploi : délai de carence et différé d'indemnisation



Lorsqu'un salarié se retrouve au chômage, il ne perçoit pas immédiatement son allocation Pôle emploi. Au délai d'attente (appelé aussi délai de carence) s'ajoutent un différé d'indemnisation "congé payés" et éventuellement un différé d'indemnisation spécifique, selon les indemnités de fin de contrat perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat.

Le 5 octobre, le Conseil d'Etat ne s'est pas contenté de remettre en cause le calcul du différé d'indemnisation appliqué aux demandeurs d'emploi, il a également jugé "illégal" les modalités de calcul du différé d'indemnisation spécifique.

Celui-ci prévoit un délai d'attente supplémentaire (s'ajoutant au délai de carence de 7 jours et au différé d'indemnisation congés payés) si, lors de la rupture de votre contrat de travail, vous percevez des indemnités supra-légales.

Néanmoins, le principe du différé en tant que tel n'est pas remis en cause.

Le Conseil d'Etat a donc prononcé l'annulation immédiate des procédures actuelles de recouvrement par Pôle emploi des sommes versées à tort à des chômeurs.

Aux motifs que :

- le recours des allocataires ne suspend pas la décision de Pôle emploi ;
- et que les partenaires sociaux ne sont pas compétents pour établir les règles de recouvrement des "indus".

Jusqu'alors, Pôle emploi envoie une notification par courrier aux demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un trop-perçu, puis retient une fraction des allocations à payer ou leur somme à rembourser.

Dans les 30 jours suivant la notification, les demandeurs d'emploi peuvent ensuite contester l'existence, le motif ou le montant du versement indu.

**Depuis le 5 octobre, la procédure s'inverse :** les demandeurs d'emploi à qui Pôle emploi réclame des indus doivent pouvoir épuiser tous les recours avant de voir leurs allocations ponctionnées ou d'être obligés de rembourser Pôle emploi.

*Arrêt CE, 5 octobre 2015, association des amis des intermittents et précaires et autres, n° 383956, n°383957 et n° 383958.*

 FGTA-FO Services à la personne

## Conformité des jouets aux exigences de sécurité



Peluches, poupées, trottinettes, jeux de construction, jouets électriques ou encore jouets destinés à la manipulation de substances et de mélanges chimiques : la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) rappelle ce qu'il faut savoir en matière de sécurité des jouets en cette période de Noël.

La DGCCRF recommande notamment aux parents de :

- vérifier la présence du marquage européen CE (apposé de façon lisible, visible et indélébile sur le produit, son étiquette ou son emballage),
- vérifier la classe d'âge à laquelle est destiné le jouet (en particulier pour les jouets interdits ou déconseillés aux enfants de moins de 36 mois ou encore pour les jouets comportant des aimants),
- lire attentivement les mises en garde,
- ne pas acheter des jouets dont la notice n'est pas traduite en français,
- être prudent sur l'achat de vieux jouets pouvant ne pas être conformes aux exigences actuelles de sécurité,
- privilégier les circuits commerciaux classiques,
- ne pas laisser traîner d'articles conçus pour la décoration qui peuvent être attrayants pour les enfants.

**Le saviez-vous ?**

**En 2014, la DGCCRF a mené 13 000 actions de contrôle et a relevé un taux d'anomalie de 8,2 % sur l'ensemble des jouets vérifiés (ce taux était de 8 % en 2013).**

 Source : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

## Rencontre et visite d'une Maison d'Assistant(e)s Maternel(le)s en Charente



Véronique Delaitre a profité de la tenue d'une Conférence professionnelle pour les assistant(e)s maternel(le)s à Angoulême pour rencontrer Dorothée, assistante maternelle en MAM (Maison d'Assistant(e)s Maternel(le)s) à Brigueuil-en-Charente. Ce fut l'occasion de visiter la MAM et d'échanger sur sa création et sur les conditions d'activités de ces assistant(e)s maternel(le)s.

Depuis novembre 2014, date d'ouverture de la MAM, quatre assistant(e)s maternel(le)s accueillent 12 enfants du lundi au vendredi. Après neuf mois d'activité le bilan est très positif.

Les parents employeurs sont satisfaits de cet accueil. Grâce au petit effectif, la MAM permet aux jeunes enfants d'appréhender la collectivité en douceur et de bénéficier d'activités collectives (randonnées, sorties...).

De plus, la MAM a mis en place avec l'école maternelle de la commune une Convention qui permet aux futurs écoliers d'aller à l'école tous les mardis, à compter du mois de mai. Et d'éviter ainsi les angoisses de la rentrée et de l'inconnu. Par ailleurs, des actions intergénérationnelles avec la maison de retraite permettent aux enfants et aux personnes âgées de partager des moments ensemble durant les vacances scolaires.

La revendication de Dorothée pour les futures négociations de la Convention collective des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur : prévoir la possibilité d'un double agrément pour les assistant(e)s maternel(le)s (à domicile et en MAM) avec une délégation d'accueil dans chaque contrat. Cela leur permettrait si elles le souhaitent, de travailler temporairement en MAM.

Actuellement, les assistant(e)s maternel(le)s ne peuvent avoir qu'un seul agrément et le délai d'instruction de l'agrément en MAM est très long (3 mois).

 Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO



## Interview de Dorothée, assistante maternelle



**Dorothée**  
Assistante maternelle

**Bonjour Dorothée, en 2010 vous avez souhaité créer une MAM, pourriez-vous nous expliquer votre parcours ?**

**Dorothée :** "En novembre 2010, j'ai réuni toutes les assistantes maternelles de la commune pour exposer mon projet de créer une structure accueillant la petite enfance. Sur les 9 assistantes maternelles du village, 2 ont levé la main pour me suivre dans cette aventure. Nous avons ensuite présenté le projet à la commune, qui l'a accepté et nous a suivies en février 2012. À partir de là, le projet a été un peu long à mettre en place parce qu'il y a des normes, des réglementations qui sont venues se greffer tout au long du parcours. Et nous avons ouvert nos portes en septembre 2014. Nous avons donc aujourd'hui 8-9 mois de recul".

**Justement, comment les parents employeurs apprécient-ils cet accueil dans une MAM ?**

**Dorothée :** "Les parents employeurs sont très satisfaits de cet accueil pour la simple et bonne raison que l'on conserve cet environnement familial à "échelle humaine" : nous ne pouvons accueillir que 12 enfants simultanément. Les enfants ne sont pas noyés au milieu de 24 enfants comme ça peut être le cas dans une crèche ou un multi-accueil. Ils ont quand même ce côté "collectivité", nous pouvons mettre en place des activités manuelles, des randonnées, des sorties. Ce qui est plus difficile à mettre en place pour une assistante maternelle agréée à domicile. Alors que là, du fait de la collectivité, c'est plus facile et plus agréable".

**Tout à l'heure, vous m'avez parlé de quelque chose qui vous tient à cœur dans cet accueil, la Convention que vous avez passée avec l'école maternelle, pouvez-vous nous en dire plus ?**

**Dorothée :** "Nous avons signé une Convention d'action passerelle avec l'école maternelle de la commune (Brigueuil). Les enfants qui vont être scolarisés à compter de septembre, peuvent aller tous les mardis à l'école, à partir du mois de mai. Ils sont accompagnés par une assistante maternelle détachée. Cela leur permet d'être en immersion dans leur future école et de passer du temps en petite section de maternelle.

On évite ainsi les angoisses de la rentrée et les pleurs. Ça se passe très bien : on leur fait découvrir le coin lecture, le coin repos... Du coup, au mois de septembre, ce n'est plus l'inconnu".

**Il me semble que vous ne vous occupez pas que de jeunes enfants, avez-vous d'autres actions ?**

**Dorothée :** "Nous mettons en place des actions intergénérationnelles. Nous avons la chance d'avoir une maison

de retraite dans la commune à 2 pas de notre structure. Du coup, nous avons à cœur d'aller rendre visite à nos personnes âgées. On a mis en place à toutes les vacances scolaires, ½ journée que l'on passe avec "nos grands-parents". À l'automne, aux vacances de la Toussaint, nous avons fêté Halloween avec eux. À Noël, nous sommes allés décorer la maison de retraite. Nous avons chanté, il y a eu un goûter, on a partagé un très bon moment. En février, nous avons fait les crêpes. Tous ensemble, nous avons confectionné la pâte à crêpe jusqu'à la dégustation. Tout le monde aime chanter, il y a un très bon retour tant des enfants que des personnes âgées".

**Quand on parle de MAM, on parle également de délégation d'accueil, comment gérez-vous cela dans votre MAM ?**

**Dorothée :** "Toutes les assistantes maternelles ont signé des contrats et sont référentes d'un enfant. Mais nous avons toutes dans nos contrats une autorisation de délégation cosignée par les parents et les déléguées. Les parents sont prévenus de notre planning et de notre façon de travailler. Il y a 2 assistantes maternelles à l'ouverture le matin et 2 assistantes maternelles à la fermeture le soir. Les parents savent à qui ils ont à faire le matin et le soir quand ils déposent et récupèrent leurs enfants. Le système de délégation est un gros avantage surtout quand on est en MAM. Sinon, il n'y aurait aucun intérêt à être en MAM et il vaut mieux travailler chez soi et faire ses horaires. Ce serait trop lourd à gérer surtout au niveau de l'amplitude horaire".

**Nous allons bientôt renégocier la CCN assistants maternels, avez-vous des revendications ?**

**Dorothée :** "Ce qui a été très dur au niveau des maisons d'assistantes maternelles, et nous l'avons vécu, c'est lorsqu'il y a une assistante maternelle qui quitte la MAM, il n'y a pas de préavis avec la MAM, juste avec les parents, mais même s'il y a 15 jours de préavis c'est difficile dans ce laps de temps de trouver une assistante maternelle qui se plaise dans la structure, qui nous plaise et surtout qui plaise aux parents employeurs. Cette personne a également 3 mois de délais d'instruction pour être agréée MAM (avoir un agrément spécifique à la MAM) et pendant ce temps-là on continue d'avoir les enfants avec les mêmes amplitudes horaires c'est assez lourd à gérer. Il faudrait pouvoir trouver un système qui puisse permettre le remplacement par une autre assistante maternelle. On peut aussi être absente pour longue maladie, c'est très compliqué à gérer.

Pourquoi ne peut-on avoir qu'un agrément MAM et pas cumuler les 2 sortes d'agrément (MAM + à domicile), ce qui permettrait à une assistante maternelle, des alentours, qui n'a pas de contrat de pouvoir venir travailler à la MAM. Cela éviterait de renvoyer des enfants chez des assistantes maternelles, en leur modifiant leur environnement : on les sort d'un cadre qu'ils connaissent pour les mettre dans un environnement inconnu. Ce serait plus simple pour tout le monde de prévoir dans la Convention collective, que toutes les assistantes maternelles aient le double agrément ainsi qu'une délégation d'accueil pour chaque contrat. Ce serait l'idéal".

Propos recueillis par Véronique Delaitre  
Permanente fédérale FGTA-FO

## Paola : Assistante maternelle

*"Je suis assistante maternelle agréée à domicile depuis 1999 et je souhaite partager mon parcours, mon expérience avec vous ! Les raisons pour lesquelles j'ai choisi cette profession sont assez simples et, je crois, partagées par beaucoup d'entre nous : rester à mon domicile afin de pourvoir aux besoins et à l'éducation de mon propre enfant qui a lui-même été confié à une assistante maternelle de crèche familiale entre ses 5 mois et ses 20 mois. Le coût élevé de la garde de mon enfant me semblait d'autant plus absurde que je pouvais le faire moi-même. Mais l'objectif était bien évidemment de ne pas y perdre financièrement c'est-à-dire de pouvoir m'en occuper tout en travaillant.*

*Autrement dit, faire de la garde de mon enfant et d'autres enfants un travail rémunéré ! J'ai donc fait ma demande auprès du Conseil général. Tout s'est bien passé et il est vrai que pendant les premières années, je ne me préoccupais pas beaucoup du côté administratif de la profession, faisant confiance aux parents qui procédaient aux déclarations. Au début, je remplissais moi-même mes bulletins de salaire, puis il y a eu Pajemploi. L'information juridique sur le droit dans la profession était rare même si grâce aux rencontres d'autres assistantes maternelles, nous échangeons régulièrement nos informations.*

*Et puis un beau jour, j'ai reçu dans ma boîte aux lettres une invitation afin d'assister à une réunion d'information sur le contrat de travail et le calcul des congés payés, organisée par FGTA-FO. Je peux dire aujourd'hui que cette rencontre avec Véronique Delaitre, responsable de la FGTA-FO a été absolument déterminante. Grâce à elle, j'ai obtenu de nombreuses réponses et précisions juridiques sur des aspects que j'ignorais totalement. J'avais bien fait mes 60 heures de formation obligatoires à l'époque mais je n'étais pas informée de tout ce que la FGTA-FO m'a appris sur le contrat de travail, le calcul des congés payés.*

*C'est fou comment je me sens maintenant, tellement plus sûre de moi vis-à-vis des parents-employeurs lorsque j'établis un contrat avec eux. Je les informe, même en gardant auprès de moi la Convention collective. Aujourd'hui, une vraie confiance s'installe entre nous car comme je leur dis : je ne veux pas les voler ni me faire voler ! C'est un engagement réciproque et cette confiance que j'inspire a évidemment des répercussions en terme d'emploi ou de demande, car je sais que les parents-employeurs sont rassurés et me font confiance.*

*C'est pourquoi j'invite vraiment toutes mes collègues à saisir la chance qu'elles ont de pouvoir assister aux réunions de la FGTA-FO et de rentrer dans un réseau qui va les aider au quotidien dans leur vie professionnelle. La solitude et l'isolement professionnel pour moi, c'est fini ! Et ce n'est pas tout ! J'ai aussi été accompagné par la FGTA-FO vers la formation. Depuis 3 ans maintenant, grâce au DIF, j'ai obtenue ma VAE (important pour moi lorsque je reçois des parents, leur montrant ainsi que je m'intéresse à ma profession, que ce n'est pas simplement de la garde, mais bien de l'éveil que nous faisons auprès des enfants). La dernière formation à laquelle j'ai participé s'intitule "droits et devoirs dans l'exercice de la profession". Je suis persuadée que toute assistante maternelle devrait la suivre. La formatrice était une personne du RAM du Loiret et je tiens à la remercier vivement de son professionnalisme. Je profite également de l'occasion pour remercier toutes les personnes qui nous aident à avoir de meilleures conditions de travail. Je pense aux syndicats qui se penchent sur notre Convention, aux commissions qui se battent pour certaines d'entre nous.*

*Et merci à vous tous d'avoir pris un peu de temps pour lire mon témoignage" !*

 **Propos recueillis par Véronique Delaitre  
Permanente fédérale FGTA-FO**

## Entretien avec Alain SKLENARD, référent juridique du secteur des Services à la personne de la FGTA-FO



**Alain, tu es référent juridique pour les assistant(e)s maternel(le)s et les salarié(e)s du particulier employeur, peux-tu nous décrire ta fonction et tes missions ?**

*"J'ai tout d'abord commencé pendant plusieurs années comme référent dans un département. J'y ai créé un syndicat départemental, je recevais les assistant(e)s maternel(le)s et les salarié(e)s du particulier employeur pour les aider dans leurs démarches et pour la résolution de leurs litiges avec leurs employeurs.*

*Depuis maintenant un an, je suis référent juridique au niveau national. A ce titre je tiens des permanences, le lundi et le jeudi, dans les locaux de la FGTA-FO, au cours desquelles je rencontre de nombreuses assistant(e)s maternel(le)s et salarié(e)s du particulier employeur de toute la région Ile-de-France. Par téléphone ou par mail, je réponds aussi à de nombreuses questions des salariés de*

ce secteur de toute la France ainsi que des correspondants juridiques dans les Unions départementales.

Je participe également à la vie juridique de ces Branches professionnelles et suis souvent consulté par Véronique Delaitre sur les négociations en cours concernant l'évolution des Conventions collectives ou les modifications législatives et réglementaires proposées par les Pouvoirs Publics.

Enfin, j'assure depuis mars 2015 les fonctions de trésorier du Syndicat National FO des Services à la personne (SN FO SAP) et à ce titre je gère les adhésions et les renouvellements, les cartes et les timbres, la comptabilité. Je suis aidé dans cette mission par Laurette Forestier, trésorière adjointe du syndicat et référente départementale sur la région de Tours".

### Comment vas-tu à la rencontre des salariés ?

"Pendant les quelques cinq années pendant lesquelles j'étais référent départemental dans le Val-de-Marne, j'organisais régulièrement dans les Unions Locales FO des réunions d'information sur des thématiques aussi variées que la mensualisation, le calcul des congés payés, les impôts ou la formation.

Ce parcours m'a permis de bien connaître ces salariés d'un type particulier et de me familiariser avec leurs difficultés et leurs besoins mais aussi leurs atouts. Intermédiaire entre les salariés classiques et les travailleurs indépendants, face à des employeurs peu informés des obligations d'un employeur à domicile, les assistant(e)s maternel(le)s et les salarié(e)s du particulier employeur sont souvent amenés à bien maîtriser la réglementation qui leur est applicable pour vérifier que leurs employeurs ne commettent pas d'erreurs.

Désormais je rencontre les salariés lors de mes permanences et les occasions de rencontres sont fréquentes tant les difficultés et les litiges sont nombreux avec les employeurs.

Depuis quelques mois, je participe également, avec Véronique Delaitre et Marie-Claire Dufos, à l'animation des colloques organisés par le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO. L'occasion de rencontrer, au cours d'une journée, des professionnels des Services à la Personne pour des échanges sur des thèmes aussi variés que le contrat de travail et sa rupture, le régime de prévoyance, la formation et la certification par la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)"...

### Quelles sont les questions que les salariés te posent le plus souvent ? Quels sont les principaux problèmes qu'ils rencontrent ?

"L'essentiel des questions posées tourne autour de la rupture du contrat de travail et particulièrement des difficultés pour les salariés à récupérer les sommes qui

leur sont dues et les documents qui doivent leur être remis. "Mon employeur a rompu le contrat il y a un mois et je n'ai toujours pas mon attestation Pôle emploi, comment dois-je faire" ? "Comment dois-je calculer mes congés payés, ma régularisation en année incomplète, mes indemnités de fin de contrat" sont également des questions qui reviennent fréquemment.

Je suis également amené à intervenir souvent sur des aides pour le calcul des impôts, des litiges pour le calcul des indemnités de chômage, des questions sur le calcul des retraites. Une multitude de questions très variées et qui parfois sortent un peu du cadre strict des missions qui nous sont assignées. Si on peut le faire on le fait, sinon on oriente vers les interlocuteurs compétents".

### En quoi l'action d'un syndicat peut les aider ?

"Le secteur des Services à la personne dispose depuis le début de cette année d'un service juridique qui lui est spécifiquement dédié. Les adhérents du syndicat peuvent, à tout moment, poser leurs questions par téléphone ou par mail. En cas de besoin, nous pouvons procéder à une étude approfondie du dossier, calculer les sommes qui sont dues, adresser à l'employeur un courrier sur papier à en-tête du syndicat qui, en général, fait son effet, et permet de débloquer bien des situations. Et si rien n'y fait, nous accompagnons les adhérents devant le Conseil de prud'hommes ou la Cour d'appel. Une protection juridique très étendue et adaptée aux besoins des salariés du secteur.

Mais nous apportons également des services très larges pour répondre aux besoins de nos adhérents :

- Accès à l'espace adhérent de notre site Internet comportant de nombreuses informations et des documents en ligne : contrats de travail, simulateurs de calcul. Vous pouvez accéder à notre site sur [www.synam-spe.fr](http://www.synam-spe.fr)
- Mutuelle proposant à des tarifs très attractifs des garanties de qualité.
- Accès à notre Club avantages vous permettant de bénéficier de tarifs réduits sur des activités de loisirs et de réductions pour les dépenses de la vie courante.

Mais avant tout, le syndicat, c'est un lieu d'écoute, de convivialité et d'échange. C'est aussi un moyen pour tous les salariés de notre secteur, de dire que leur avenir professionnel leur appartient et qu'ils peuvent se faire entendre".

**Pour toutes vos questions juridiques, n'hésitez pas à contacter Alain Sklenard au 01 40 52 86 11 ou [alain.sklenard@fgta-fo.org](mailto:alain.sklenard@fgta-fo.org)**

 Propos recueillis par Véronique Delaitre  
Permanente fédérale FGTA-FO

# DOSSIER - Votre complémentaire santé

## Assistant(e)s Maternel(le)s et Salarié(e)s du particulier employeur



Améliorer les conditions d'activité c'est aussi contribuer à préserver au maximum le pouvoir d'achat. C'est la raison pour laquelle tous les adhérents du SN FO SAP bénéficient d'une offre mutuelle santé "spécial adhérent". Ci-dessous retrouvez en détail les avantages de cette complémentaire santé.

### Les atouts de votre gestionnaire

- Une plateforme téléphonique unique : pas de répondeur vocal, un accueil téléphonique humain et personnalisé.
- Un site Internet sécurisé : [www.cgam.fr](http://www.cgam.fr) dédié aux assurés, avec à leur disposition des moyens simples, rapides et autonomes pour piloter leurs régimes.
- Un accès direct à un espace personnalisé sur [www.cgam.fr](http://www.cgam.fr). Vous pouvez consulter vos remboursements, vos demandes de prise en charge hospitalière, vos devis. Vous pouvez également gérer les bénéficiaires, consulter le système NOEMIE et accéder à vos garanties.
- Des prises en charge : CGAM délivre des prises en charge au personnel de santé dans toute la France pour : l'hospitalisation, l'optique, les prothèses dentaires et l'orthodontie.
- Une estimation de remboursement : sur devis ou directement sur le site [www.cgam.fr](http://www.cgam.fr).
- Des remboursements rapides en 24 heures : remboursements sur décompte de la Sécurité sociale et remboursements par télétransmission NOEMIE. Pas d'avance de frais avec la carte de Tiers Payant ALMERYS pour vos frais de pharmacie, de biologie, de radiologie, de soins externes et d'auxiliaires médicaux. Retrouvez la liste des professionnels de santé conventionnés près de chez vous sur le site [www.cgam.fr](http://www.cgam.fr).
- Vos décomptes de remboursements par e-mail : rapide, simple et économique.
- Paiement mensuel des cotisations sans frais par prélèvement automatique.
- Des services d'assistance en cas de coup dur.

### Informations pratiques de votre gestionnaire

**Simple et rapide** : votre Espace Assuré ([www.cgam.fr](http://www.cgam.fr)) vous donne accès à de nombreux services. Vous recevrez

vos décomptes de remboursements par e-mail, votre numéro d'adhérent et votre mot de passe avec votre carte de tiers payant ou vous pouvez en faire la demande directement à CGAM.

### Comment obtenir votre carte de Tiers payant ?

La carte de tiers payant permet d'éviter l'avance du paiement du Ticket Modérateur pour les actes suivants pris en charge par la Sécurité sociale : pharmacie, biologie, radiologie, auxiliaires médicaux et soins externes.

Elle est commandée automatiquement au moment de votre affiliation et livrée à votre domicile (une deuxième carte est également remise pour votre conjoint, partenaire de PACS ou concubin s'il bénéficie du régime). A réception, vérifiez son contenu. Si une anomalie apparaît, vous devez la retourner à CGAM en précisant les corrections à prendre en compte et en joignant les éventuels justificatifs.

Pour connaître la liste des professionnels de santé conventionnés près de chez vous : connectez-vous à la rubrique "Consulter la liste de tiers payant" de votre Espace Assuré. Si vous réglez exceptionnellement le Ticket Modérateur, vous devez adresser à CGAM la facture subrogatoire ou, à défaut, le ticket de caisse.

### NOEMIE : des remboursements plus rapides

NOEMIE est le transfert automatique des décomptes de Sécurité sociale entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et CGAM.

NOEMIE vous permet de simplifier vos démarches administratives et d'accélérer votre remboursement : vous n'avez plus à envoyer vos décomptes de Sécurité sociale. Ce service peut être demandé via votre Espace Assuré dans la rubrique "Télétransmission Sécurité sociale". Si vous ne souhaitez pas bénéficier de ce système, vous

## DOSSIER - Votre complémentaire santé

### Assistant(e)s Maternel(le)s et Salarié(e)s du particulier employeur

devez transmettre à CGAM les originaux de vos décomptes (CPAM, régime "étudiant", autre complémentaire...).

#### Comment connaître le montant de vos garanties ?

Pour prendre connaissance du montant des garanties de votre régime, connectez-vous à la rubrique "Vos couvertures" de votre Espace Assuré.

#### Comment obtenir le remboursement de vos frais ?

Le remboursement intervient après réception du dossier complet par CGAM dans un délai de 24 heures.

#### Sont notamment demandés :

- les originaux des décomptes de remboursement de la Sécurité sociale (sauf si vous bénéficiez du système NOEMIE),
- la facture détaillée et acquittée pour certains frais (optique, dentaire, maternité, dépassement d'honoraires, etc...).

CGAM pourra être amené à vous demander des pièces complémentaires nécessaires au règlement de la prestation.

#### Attention, n'attendez pas pour envoyer vos décomptes à CGAM, passé un délai de 24 mois (date de soins) votre dossier sera refusé.

À réception de chaque dossier complet, CGAM effectue le règlement par virement à l'ordre de l'Assuré.

Si vous n'avez pas fourni de RIB au moment de votre adhésion, vous devez en adresser un à CGAM dans les meilleurs délais (l'Assuré doit obligatoirement être titulaire ou co-titulaire du compte bancaire).

Le règlement de vos soins est effectué immédiatement pour tout montant supérieur ou égal à 10 €. Le règlement des sommes inférieures à 10 € intervient dès réception d'un nouveau dossier entraînant un règlement supérieur ou égal à 10 € ou au plus tard en fin de mois.

#### Votre décompte CGAM ?

À réception de chaque dossier complet, CGAM effectue le règlement et vous adresse un décompte de prestations par courrier ou par e-mail (selon votre choix) :

- **Par courrier** : CGAM vous adresse un décompte des prestations.
- **Par e-mail** : CGAM vous adresse un décompte de prestation en temps réel : 1 virement = 1 décompte.

#### Instantané, écologique et plus sûr : optez pour les décomptes par e-mail.

Il suffit d'en faire la demande sur le bulletin de souscription ou en quelques clics sur : [www.cgam.fr](http://www.cgam.fr)

#### L'espace assuré sur le site [www.cgam.fr](http://www.cgam.fr) ?

Pour une gestion simplifiée, connectez-vous à votre Espace Assuré à l'aide de votre numéro d'adhérent et de votre mot de passe, délivrés avec votre carte de tiers payant.

#### Visualisez vos remboursements :

- Consulter le détail de vos remboursements en temps

réel (par dossier et par soin), ainsi que ceux réglés directement au professionnel de santé par tiers payant.

- Consulter les soins transmis par la Sécurité sociale si vous bénéficiez de la télétransmission.

#### Consultez et modifiez vos informations personnelles :

- Vérifier vos coordonnées personnelles et bancaires.
- Demander l'attachement ou le détachement de la télétransmission avec la Sécurité sociale.
- Adresser des demandes spécifiques.

#### Simulez un remboursement

Cliquez sur la rubrique "Simulation de remboursement" et complétez les informations concernant vos soins.

#### Limitez vos frais en demandant un devis

Afin de limiter votre "reste à charge" (pour la réalisation de prothèses dentaires, l'acquisition d'équipement optique ou auditif, une intervention chirurgicale, etc...), vous pouvez faire établir un devis par le professionnel de santé. Pour une estimation du remboursement, le devis doit être adressé à CGAM par fax au 02 54 76 99 67, par courrier ou par e-mail à [individuel@cgam.fr](mailto:individuel@cgam.fr). Les conseillers de CGAM analysent le devis et vous informent sous 24 heures du montant du remboursement et de votre reste à charge.

#### N'avancez aucun frais en demandant une prise en charge

##### • L'hospitalisation

Une prise en charge en 4 clics sur [www.cgam.fr](http://www.cgam.fr)  
En cas d'hospitalisation dans un établissement conventionné, connectez-vous à la rubrique "prise en charge" de votre Espace Assuré et laissez-vous guider.

Faites également votre demande :

- par e-mail : [pec@cgam.fr](mailto:pec@cgam.fr)
- par fax : 02.54.76.99.67
- par téléphone : 02.54.88.32.15
- ou par courrier adressé à CGAM

##### • Les frais optiques et les frais dentaires

Vous bénéficiez par ailleurs d'un service de prise en charge optique et dentaire avec une procédure simplifiée :

- 1) Vous** présentez votre carte de tiers payant à l'opticien ou au dentiste de votre choix.



# DOSSIER - Votre complémentaire santé

## Assistant(e)s Maternel(le)s et Salarié(e)s du particulier employeur

**2) Le professionnel de santé** envoie une demande de prise en charge à CGAM :

- par fax : 02.54.76.99.67
- par e-mail : pec@cgam.fr

Le dentiste doit préciser la période de soin et l'opticien doit joindre l'ordonnance de l'ophtalmologiste.

**4) Vous** avez uniquement à régler la part non prise en charge par votre régime complémentaire et éventuellement la part Sécurité sociale si le professionnel de santé ne pratique pas le tiers payant avec la Sécurité sociale.

*\* limité à une prise en charge par an et par bénéficiaire.*

**3) CGAM** délivre une prise en charge et la transmet directement par fax ou par e-mail au professionnel de santé.

### Vos garanties frais de santé

Les prestations, énoncées dans le tableau ci-dessous, incluent celles versées au même titre par la Sécurité sociale ou par tout autre organisme et ne peuvent excéder les frais réellement engagés.

ACTES	MONTANT DES PRESTATIONS (y compris le remboursement de la Sécurité sociale)
<b>HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frais de séjour</li> <li>• Actes de chirurgie, actes d'anesthésie, autres honoraires</li> <li>• Chambre particulière (y compris maternité)</li> <li>• Forfait hospitalier</li> <li>• Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans</li> </ul>	100 % Base de remboursement SS 100 % Base de remboursement SS 50 € par jour 18 € par jour 20 € par jour (limité à 10 jours)
<b>ACTES MÉDICAUX</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultations, visites de généralistes et de spécialistes</li> <li>• Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)</li> <li>• Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)</li> <li>• Auxiliaires médicaux</li> <li>• Analyses</li> </ul>	100 % Base de remboursement SS
<b>TRANSPORT MÉDICAL</b> accepté par la Sécurité sociale	100 % Base de remboursement SS
<b>MÉDECINE DOUCE</b> Consultation d'un homéopathe, acupuncteur, ostéopathe, diététicien	77 € par an
<b>PHARMACIE</b>	100 % Base de remboursement SS
<b>DENTAIRE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soins dentaires</li> <li>• Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale</li> <li>• Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale</li> </ul>	100 % Base de remboursement SS 250 % Base de remboursement SS 250 % Base de remboursement SS
<b>OPTIQUE</b> 1 équipement (monture + 2 verres) tous les 2 ans sauf évolution de la vue ou pour les mineurs (1 par an) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monture, verres</li> <li>• Lentilles remboursées</li> <li>• Lentilles non remboursées, y compris jetables</li> <li>• Chirurgie réfractive</li> </ul>	Forfait de 250 € 100 % TM 100 € Forfait annuel de 250 € (pour les 2 yeux)
<b>CURE THERMALE</b>	100 % Base de remboursement SS
<b>MATERNITÉ</b>	Forfait de 200 €
<b>ACTES DE PRÉVENTION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum</li> <li>• Vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge</li> <li>• Ostéodensitométrie osseuse</li> </ul>	100 % Base de remboursement SS 100 % Base de remboursement SS 50 € par an
<b>ASSISTANCE</b>	Incluse

Les actes en secteur non-conventionné sont remboursés sur la base des actes en secteur conventionné dans le cadre du parcours de soins coordonnés.

"Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité".

# DOSSIER - Votre complémentaire santé

## Assistant(e)s Maternel(le)s et Salarié(e)s du particulier employeur

### Prise d'effet des garanties

La date d'effet de votre adhésion au régime est fixée au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la réception de votre dossier complet par CGAM. Vous bénéficiez dès cette date de remboursements. Toutefois, un délai d'attente est appliqué sur certains postes :

- Pour les frais d'hospitalisation et la chambre particulière en cas de maladie → 3 mois (0 jour en cas d'accident)
- Pour les frais d'hospitalisation, la chambre particulière et le forfait, en cas de maternité → 9 mois

- Pour les frais optique, l'orthodontie, les prothèses dentaires → 3 mois

Passé ce délai, vos dépenses seront remboursées dans les conditions fixées au tableau ci-dessus.

Si, avant votre adhésion, vous disposiez d'une mutuelle ou du dispositif "CMU-complémentaire" aucun délai d'attente ne sera appliqué sur les postes de dépenses déjà pris en charge (sur communication d'un certificat de radiation).

### EXEMPLES DE REMBOURSEMENTS CGAM

ACTES	Frais Réels	Remboursement SS	Remboursement CGAM	Resta à charge de l'Assuré
Médecin Traitant Généraliste dans le parcours de soins	23,00 €	16,10 € <sup>(1)</sup>	6,90 €	0 € <sup>(1)</sup>
<b>Spécialiste secteur 1 ou secteur 2 avec option de coordination dans le parcours de soins</b>				
Médecin Correspondant (consultation pour suivi régulier)	28,00 €	19,60 € <sup>(1)</sup>	8,40 €	0 € <sup>(1)</sup>
Médecin Correspondant (consultation pour avis ponctuel)	46,00 €	32,20 € <sup>(1)</sup>	13,80 €	0 € <sup>(1)</sup>
En accès spécifique (gynécologue, ophtalmologue)	28,00 €	19,60 € <sup>(1)</sup>	8,40 €	0 € <sup>(1)</sup>
Orthodontie remboursée par la SS	500,00 €	193,50 €	290,25 €	16,25 €
Couronne remboursée par la SS	300,00 €	75,25 €	193,50 €	31,25 €
Lunetterie Monture + Verres (les 2)	28,00 €	1,70 € 2,75 €	345,55 €	0 €

<sup>(1)</sup> hors participation forfaitaire de 1 €

### Ayants droit pouvant bénéficier du régime : Le conjoint, le partenaire de PACS, le concubin

Les enfants de l'Assuré, de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin :

- à charge au sens de la Sécurité sociale ;
- de moins de 25 ans pris en compte par l'administration fiscale pour la détermination du quotient familial, s'ils poursuivent leurs études secondaires ou supérieures ou s'ils bénéficient d'un contrat d'apprentissage ;
- de plus de 25 ans et de moins de 28 ans, célibataires, s'ils poursuivent leurs études supérieures et sont affiliés à la Sécurité sociale des étudiants ou s'ils bénéficient d'un contrat d'apprentissage.



# DOSSIER - Votre complémentaire santé

## Assistant(e)s Maternel(le)s et Salarié(e)s du particulier employeur

### Cotisations mensuelles 2016

ACTIFS	RETRAITÉS
1 <sup>er</sup> adulte = 46,90 €	Par adulte = 83,62 €
2 <sup>nd</sup> adulte = 59,33 €	Par enfant = 35,03 €
Par enfant = 35,03 € (gratuité à compter du 3 <sup>ème</sup> )	

Le paiement des cotisations mensuelles sera effectué par **prélèvement bancaire** sur le compte de l'Assuré.

Ces dernières sont susceptibles d'évoluer chaque année selon les modalités définies dans le contrat et en fonction de l'examen annuel des résultats du régime.

#### Modalités de souscription :

Il suffit de retourner à CGAM le bulletin de souscription joint au présent livret (disponible sur demande à CGAM) et y joindre les pièces justificatives demandées (copie de l'attestation de Sécurité sociale délivrée avec la carte vitale, RIB ...).

Toute adhésion sera valable pour une année civile (renouvellement chaque 1<sup>er</sup> janvier).

**Pour plus d'informations contactez le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO au 01 40 52 85 10.**

 **Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO**

## Le point de vue de Dejan Terglav



**Dejan Terglav**  
**Secrétaire**  
**général**  
**de la FGTA-FO**

Il est tout de même scandaleux qu'une fois de plus, les salariés des Services à la personne soient traités comme des salariés de seconde zone. Car comment expliquer autrement que par le déclassement, la politique à deux vitesses pratiquée par le gouvernement dans le cadre de l'application de la complémentaire santé obligatoire ?

Petit rappel des faits. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la complémentaire santé devient obligatoire dans toutes les entreprises. Ce qui signifie concrètement que toutes les entreprises doivent proposer une mutuelle à leurs salariés.

Nous avons bien dit TOUTES les entreprises... sauf, comme c'est bizarre, les Particuliers employeurs ! Comment peut-on, en République, proposer des législations distinctes sur un sujet aussi important et même vital, au sens premier du terme, que la santé ! Les salariés des Services à la personne ne méritent-ils pas d'être protégés au même titre que n'importe quel autre salarié ? Ou bien, peut-être, sont-ils moins souvent malades que les autres ? Ce que, bien évidemment, aucun chiffre ne vient corroborer. Cette logique gouvernementale répétée du "deux poids, deux mesures" est parfaitement inacceptable, qu'elles qu'en soient les raisons. Pire, elle est amoral. Car c'est bien une nouvelle et profonde injustice que subissent les salariés des Services à la personne.


Rendez-vous compte, sur des motifs parfaitement obscurs, environ 1,4 million de salariés ne pourront bénéficier de cette disposition progressiste et avantageuse, à laquelle tous les autres salariés ont droit. Nous ne l'acceptons pas !

Nous ne sommes pas naïfs. Comme du côté patronal, nous n'avons eu et n'aurons aucun soutien dans cette affaire et comme le gouvernement entend quant à lui rester sur ses positions, eh bien nous avons décidé de contourner l'obstacle. En effet, nous avons décidé d'agir nous même en mettant en place une mutuelle spéciale pour les adhérents du syndicat national Force Ouvrière des Services à la personne.

Grâce à ce système D, les salariés peuvent bénéficier d'une complémentaire santé avec les mêmes garanties et dans les mêmes conditions que n'importe quel autre salarié. Et nous n'en resterons pas là. Nous continuerons à mettre en place d'autres solutions pour ces salariés mis à la marge. Force Ouvrière entend palier à un certain nombre de carences des employeurs et du gouvernement. L'ensemble des salariés, toutes activités confondues, doit être traité sur un pied d'égalité et ils doivent tous pouvoir bénéficier des dispositions positives mises en place pour eux.

Pour 2016, je souhaite à tous ces salariés une bonne année et une bonne santé et je forme le vœu qu'ils soient enfin reconnus et traités équitablement. Cela vaut pour la santé comme pour les salaires. Les salariés des Services à la personne sont des professionnels qui exercent leur activité comme les autres. Il est légitime qu'ils soient payés en conséquence de leur travail et non sur la base de je ne sais quelle logique d'exploitation de l'homme digne du Moyen-Âge. Les familles, elles, savent bien à quel point les salariés qu'elles emploient leur sont indispensables.

Le gouvernement devrait en tenir cas : à force de jouer la carte du "à chacun sa loi", c'est l'idée même d'égalité sociale qui est bafouée.

 **Propos recueillis par**  
**FGTA-FO Services à la personne**

## Votre Agenda assistant(e)s maternel(le)s bientôt chez vous !

Le nouvel agenda 2016 spécialement conçu pour les assistantes maternelles adhérentes à Force Ouvrière (SN FO SAP) va bientôt être disponible.

Au même format que celui de 2015 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 traitant notamment, de la rupture du contrat de travail, du comportement à adopter face aux questions de la puéricultrice, les congés supplémentaires, les aides de la CAF....

Il vous parviendra bientôt, si ce n'est pas déjà fait !

 FGTA-FO Services à la personne



## Augmentation des cotisations salariales au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Comme prévu dans la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et son décret d'application n°2014-1531 du 17 décembre 2014, les cotisations salariales d'assurance vieillesse augmenteront au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

- + 0,05 % pour la cotisation salariale vieillesse plafonnée au titre de l'extension du dispositif "carrières longues".
- + 0,05 % pour la cotisation salariale vieillesse plafonnée.

Toutefois, conformément à l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, la cotisation de retraite complémentaire ARRCO doit rester inchangée pour 2016.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le taux global de cotisations sociales salariales applicables aux salarié(e)s va passer de 23,21 % à 23,31 % (de 24,71 % à 24,81 % pour les salarié(e)s d'Alsace-Moselle).

 FGTA-FO Services à la personne

## Contre la dématérialisation des bulletins de paie




A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, Pajemploi demande aux assistant(e)s maternel(le)s d'imprimer leurs bulletins de salaire qui ne leur seront plus envoyés en version papier par Pajemploi.

Le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO, confortée par de nombreux retour sur le terrain, est contre ce dispositif, sachant que Pajemploi se substitue déjà à l'employeur pour effectuer les bulletins de salaire. De nos jours, quel salarié imprime ses fiches de paie chez lui ?

La FGTA-FO demande donc que Pajemploi renonce à cette dématérialisation des bulletins de salaire et que ceux-ci soient envoyés par voie postale en version papier tous les mois ou à défaut qu'ils soient imprimés par les employeurs et distribués aux assistant(e)s maternel(le)s.

Au risque de se répéter, les salariés de cette branche professionnelle sont des salariés comme les autres et doivent être traités comme tels !

 Communiqué de presse du secteur des Services à la personne de la FGTA-FO

## Guides pratiques FO des droits des assistant(e)s maternel(le)s et des salarié(e)s du particulier employeur



Souvent seuls sur leurs lieux de travail, sans assistance extérieure lors de litiges avec leur(s) employeur(s), les assistant(e)s maternel(le)s et les salarié(e)s du particulier employeur ont des droits, nés des Conventions collectives nationales des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur et des salariés du particulier employeur signées respectivement en 2005 et en 1999, qui leur sont applicables.

Depuis cette époque le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO n'a eu de cesse de défendre ces salariés et de faire accroître leurs droits tant par la négociation de nouveaux avantages au niveau des Conventions collectives que par la prise en compte de leurs spécificités dans les nouveaux textes du Code du travail et du Code de l'action sociale et des familles.

Ces deuxièmes éditions des guides pratiques de vos droits, revues et augmentées, témoignent du dynamisme du secteur des Services à la personne et de la volonté de la FGTA-FO de vous donner les moyens de maîtriser et de faire respecter vos droits.

Au sommaire des guides : classifications, contrat de travail, rémunération, durée, congés payés, contrat de travail, etc...

Et bientôt à paraître, une version anglaise du Guide pratique FO des droits du salarié du particulier employeur !

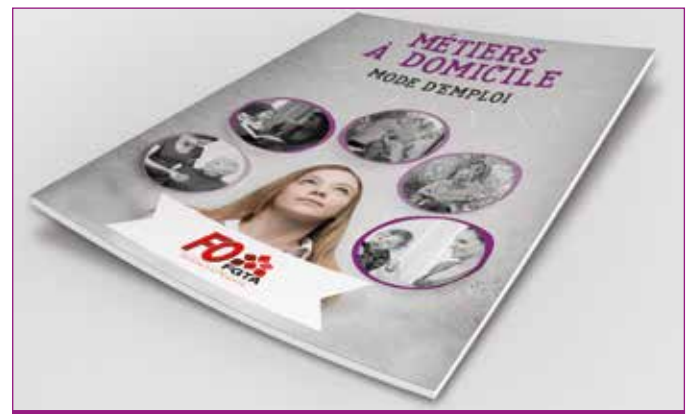
**Téléchargez l'intégralité des guides dans votre espace adhérent sur : [www.synam-spe.fr](http://www.synam-spe.fr)**

 FGTA-FO Services à la personne

## Métiers à domicile : le livret jeunes FGTA-FO

Vous êtes jeune ? Vous êtes à la recherche d'un emploi ? Vous avez des compétences pour entretenir une maison, garder des enfants, vous occuper d'une personne vieillissante et/ou dépendante ? Les emplois des métiers à domicile vous offrent une mine d'opportunités professionnelles. La FGTA-FO a conçu spécialement ce guide pour faciliter vos démarches et vous aider à découvrir les différentes facettes des métiers à domicile.

Vous pouvez télécharger le livret jeunes FGTA-FO des métiers à domicile en ligne sur [www.fgtafo.fr/metiers-a-domicile-le-livret-jeunes-fgta-fo/](http://www.fgtafo.fr/metiers-a-domicile-le-livret-jeunes-fgta-fo/)



 FGTA-FO Services à la personne

## Nouvel espace adhérent



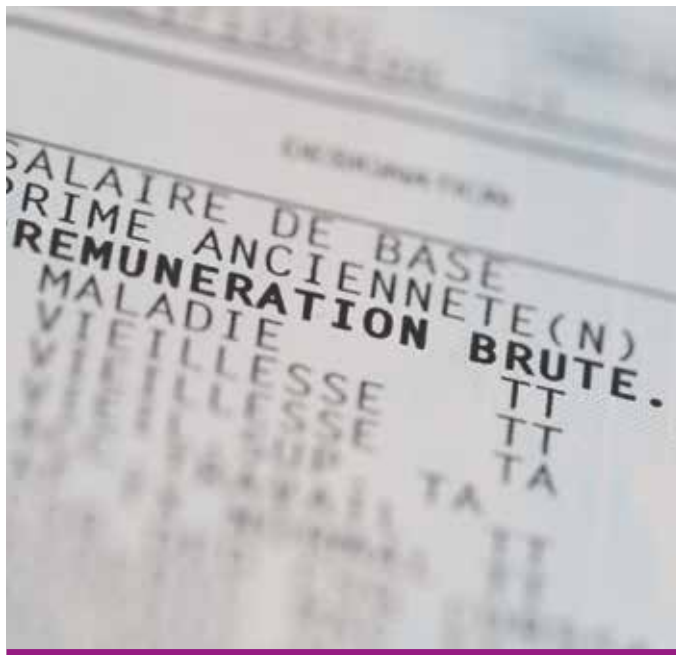
Votre espace adhérent fait peau neuve ! Accessible courant janvier 2016, il sera plus facile d'utilisation. Vous retrouverez au même endroit tous vos modèles de courriers, vos fiches pratiques, vos contrats de travail, vos guides pratiques, vos Conventions collectives... et toujours votre Club avantages !

Un espace accessible 7/7 jours et 24/24h. Un nouvel espace Adhérents qui, nous l'espérons, vous satisfera pleinement.

En attendant sa mise en ligne, pour toutes demandes de documentation nous vous invitons à contacter votre syndicat par mail à l'adresse suivante : [info@synam-spe.fr](mailto:info@synam-spe.fr).

 FGTA-FO Services à la personne

## Rémunération : SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016



Le nouveau montant du SMIC applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 vient d'être publié au Journal officiel (Décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015 portant relèvement du salaire minimum de croissance)

Malgré la demande insistante de Force Ouvrière auprès du gouvernement pour que le SMIC soit augmenté avec un coup de pouce (contre l'avis d'une autre organisation syndicale), nous déplorons une nouvelle fois que FO n'ait pas été entendu.

Le SMIC est ainsi revalorisé du seul montant prévu par la loi soit de 0,6 %, ce qui porte le taux horaire du SMIC à 9,67 euros bruts. Sur cette base, le taux de rémunération horaire minimal des assistant(e)s maternel(le)s employées par des particuliers devrait donc augmenter de deux centimes passant de 2,70 € à 2.72 € brut par heure d'accueil.

Calcul :  $0,281 \times 9,67 \text{ €} = 2,7172 = \text{soit } 2,72 \text{ € brut MINIMUM par heure}^*$ .

\*Ces valeurs concernent les assistant(e)s maternel(le)s de Métropole (hors Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) âgés de moins de 65 ans.

 FGTA-FO Services à la personne

## Le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO présent au lancement de la campagne des élections TPE 2016

Le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO, représenté par Véronique Delaitre, a participé au lancement de la campagne de la Confédération FO pour les élections TPE de 2016.

C'est en effet ce lundi 2 novembre, dans le cadre d'une conférence de presse, que Jean-Claude Mailly a lancé la campagne des élections TPE 2016 en faisant de cette semaine, une semaine de mobilisation pour FO en direction des salariés des TPE.

Les objectifs de FO pour cette nouvelle élection :

- Renforcer et moderniser la plateforme Internet [www.info-tpe.fr](http://www.info-tpe.fr) créée il y a 4 ans permettant aux salariés des TPE mais aussi des particuliers employeurs de s'informer sur leurs droits.
- Aucun objectif chiffré en matière de résultats si ce n'est améliorer les scores des élections TPE de 2012.
- Un slogan destiné : "La grande élection syndicale pour les salariés des Très Petites Entreprises" pour montrer que cette élection concerne "beaucoup de salariés" mais aussi parce qu'elle est importante pour eux.
- L'élection se fera une nouvelle fois sur sigle mais il est toutefois prévu cette fois-ci de faire connaître les candidats qui pourraient siéger pour FO.



Jean-Claude Mailly regrette cependant que les commissions paritaires regroupant 10 représentants patronaux et 10 représentants syndicaux se fassent au niveau régional et non départemental. Soulignant ainsi leur efficacité illusoire compte tenu de la (très grande) taille des zones géographiques couvertes.

**Retenons donc un mot d'ordre pour cette semaine : LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE 2016 POUR LES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES. C'EST PARTI !**

 FGTA-FO Services à la personne

## Salariés du particulier employeur : grille de salaire et classification

Le 21 mars 2014, le secteur des Services à la personne de la FGTA-FO a conclu avec les partenaires sociaux de la branche des salariés du particulier employeur un accord de classification auquel est attachée une nouvelle grille de salaires.

Le 7 avril 2015, la sous-commission d'extension des accords collectifs de la branche des salariés du particulier employeur a donné un avis favorable concernant l'extension dudit accord. Or, à ce jour l'accord n'est toujours pas étendu.

C'est pourquoi, nous avons décidé d'adresser et d'être signataire d'un courrier à Madame la Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Myriam El Khomi, car nous ne comprenons pas pourquoi cette grille de classification n'est toujours pas, à ce jour, étendue par le ministère.

**Vous pouvez consulter l'intégralité du courrier sur [www.synam-spe.fr](http://www.synam-spe.fr)**

 **Véronique Delaitre**  
Permanente fédérale FGTA-FO



## Le délai entre la convocation à l'entretien préalable et celui-ci est d'au moins 5 jours pleins



C'est jugé, entre la convocation à l'entretien préalable au licenciement et la tenue de celui-ci, le salarié doit bénéficier d'au moins 5 jours ouvrables pleins. Le jour de la remise de la lettre et le dimanche ne doivent donc pas être pris en compte.

En application de l'article L. 1232-2 du Code du travail, l'entretien préalable au licenciement ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien.

*Article L. 1232-2 du Code du travail : "L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.*

*La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.*

*L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation."*

Dans cette affaire, une cour d'appel avait jugé que la convocation reçue le jeudi 13 octobre pour un entretien fixé le mercredi 19 octobre était régulière. L'arrêt est cassé par la Cour de cassation qui confirme sa jurisprudence sur la computation du délai : le salarié doit disposer de 5 jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de la présentation ou de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable. L'entretien aurait dû être fixé au plus tôt le jeudi 20 octobre.

*Cass. Soc., 3 juin 2015 n° 14-12.245 (n° 972 FS-PB), Z. c/ Sté Chanel parfums beauté*

## Demander au salarié de s'expliquer par écrit peut constituer une sanction

Exiger du salarié des explications écrites sur des faits considérés comme fautifs, en consignand celles-ci dans son dossier, est une sanction disciplinaire s'opposant à ce que l'employeur prononce ensuite un licenciement pour les mêmes faits.

L'employeur demandant à un salarié de s'expliquer par écrit sur un comportement ou des faits susceptibles d'être qualifiés de fautifs doit être prudent : en fonction de son contexte et de ses modalités une telle demande peut constituer une sanction disciplinaire lui interdisant de prononcer ensuite, pour les mêmes faits, une autre sanction telle qu'un licenciement notamment.

Ce rappel s'impose à la lecture d'un arrêt de la Cour de cassation confirmant le caractère de sanction disciplinaire de la procédure de demande d'explications écrites.

### Article L 1331-1 du Code du travail

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Cass. Soc., 19 mai 2015 - n° 13-26.916

FGTA-FO Services à la personne

## Silence vaut accord (SVA) : maintenant, quand l'administration ne dit pas non, c'est que c'est oui !



Demande d'allocation personnalisée d'autonomie, de couverture maladie universelle de base, d'agrément de volontariat associatif ou encore de licence sportive... **Depuis le 12 novembre 2015, le silence gardé par l'administration vaut en principe accord non seulement pour l'État mais**

**aussi pour les collectivités territoriales, les organismes de Sécurité sociale et autres organismes chargés d'un service public administratif.**

Cette mesure fait suite à la loi du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens qui posait le principe selon lequel le silence vaut acceptation (SVA). La liste des procédures pour lesquelles le SVA s'applique aux collectivités territoriales, aux organismes de Sécurité sociale et aux organismes chargés d'un service public administratif est directement disponible sur le site Légifrance ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)). Celle des décrets prévoyant des exceptions à l'application du SVA est également disponible sur Légifrance.

Rappel : c'est depuis le 12 novembre 2014 que le SVA concerne les demandes adressées aux administrations de l'État et de ses établissements publics.

Source : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

FGTA-FO Services à la personne

## Simplification des déclarations sociales, l'ordonnance est publiée

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance crée un article L 133-5-6 dans le code de la Sécurité sociale qui a vocation à rassembler les dispositions communes à l'ensemble des titres simplifiés, jusqu'alors dispersées. Cet article unique vise également à recentrer ces dispositifs simplifiés autour de 5 offres majeures destinées à des profils d'employeurs distincts et notamment :

- le chèque emploi-service universel (CESU) à destination des particuliers-employeurs,
- Pajemploi, titre emploi pour les besoins de garde d'enfants.

L'article 4 prévoit une extension des informations échangées entre les conseils départementaux et le centre

Pajemploi. En pratique, ces dispositions visent à identifier plus précisément les risques de versement à tort du complément du libre choix du mode de garde, en particulier en cas d'emploi d'assistant(e)s maternel(le)s dont l'agrément n'est plus valide. Inversement, des signalements pourront être effectués par Pajemploi vers les services du conseil départemental chargés de la petite enfance.

Ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs.

FGTA-FO Services à la personne

## Entreprises de Services à la personne : c'est jugé !



La société O2 a été sanctionnée pour ses contrats de travail.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a condamné la société de Services à la personne confirmant ainsi l'arrêt de la cour d'appel d'Angers. Cette dernière avait jugé la société coupable pour emploi de salarié à temps partiel en heures complémentaires excédant le maximum légal, emploi de salarié à temps partiel pendant les heures complémentaires sans majoration de salaire conforme, remise de bulletin de paie non conforme, emploi de salarié à temps partiel sans contrat de travail écrit comportant les mentions légales et dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail effectif.

Cette décision de la Cour de cassation confirme une jurisprudence constante concernant le caractère d'ordre public des dispositions relatives au temps partiel.

Cass. Crim n°13-88341 du 12 mai 2015

 FGTA-FO Services à la personne

## Création d'un congé pour examen pour les étudiants salariés



La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi Macron contient quelques mesures dites sociales et notamment **la création d'un congé pour examen pour les étudiants salariés.**

Ainsi, la loi Macron met en place le congé pour préparer les examens pour les étudiants.

Ce congé non rémunéré sera accordé pour préparer les examens. Il devra être pris dans le mois précédent les examens.

Les étudiants pourront bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par leur contrat de travail.

Les étudiants devront justifier d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Ce congé s'ajouterait aux congés payés et s'il y a lieu aux congés annuels des salariés de moins de 21 ans (article L. 3164-9 du Code du travail).

 FGTA-FO Services à la personne

# QUESTIONS ?

## Assistant(e)s maternel(le)s

### Assistante maternelle et année incomplète

**Je suis en année incomplète avec des parents depuis le mois de novembre 2014. Mes congés payés ont été réglés le 31 mai 2015. J'ai été en congé tout le mois d'août. Aurai-je oui ou non un salaire pour le mois d'août ?**

Je vous confirme qu'en année incomplète le salaire correspondant au temps de travail est lissé sur 12 mois et que vous touchez ce salaire tous les mois y compris lorsque vous êtes en congés. A cela s'ajoute l'indemnisation de vos congés payés selon les modalités prévues par la Convention collective. Cela bien sûr dans le cas où vos congés payés sont compris dans les semaines décomptées de votre mensualisation

### Période d'adaptation et mensualisation

**Je viens de signer un contrat qui a débuté le 1<sup>er</sup> septembre. La première semaine a été consacrée à l'adaptation et donc payée à l'heure (au réel). Quel est le calcul à faire pour trouver la rémunération que je toucherai à la fin du mois ?**

Vous allez considérer que vous n'avez pas travaillé la première semaine : on appellera cette période l'absence.

Calculez le nombre d'heures d'absence durant cette semaine (le nombre d'heures hebdomadaires prévues au contrat) = A. Calculez combien d'heures vous auriez effectué si vous aviez travaillé normalement du 1<sup>er</sup> au 30 septembre = B. Prenez le montant de votre mensualisation,

multipliez-le par A. Divisez le nombre obtenu par B. Vous avez alors trouvé le montant de l'absence que l'on appellera C. Soustrayez C du montant de la mensualisation : vous obtenez votre rémunération du mois de septembre = D. Multipliez enfin le nombre d'heures effectuées au cours de la période d'adaptation par le tarif horaire = E. D+E = votre salaire du mois de septembre

### Assistante maternelle et indemnités de rupture de contrat de travail

**Je suis assistante maternelle et mon employeur va me faire une rupture de mon contrat de travail. Me doit-il une indemnité de rupture, en sachant que je travaille pour lui depuis 2 ans et demi ?**

Une assistante maternelle à qui on retire l'accueil d'un enfant au bout d'un an ou plus, perçoit une indemnité de rupture de contrat de travail moins importante que celle accordée aux autres salariés, qui eux bénéficient d'une indemnité de licenciement.

En effet, l'indemnité de rupture du contrat par retrait d'enfant à l'initiative de l'employeur est égale à 1/120<sup>ème</sup> du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat. Cette indemnité n'a pas de caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et ne doit pas rentrer dans votre déclaration de revenus.

Si l'assistante maternelle démissionne, elle ne bénéficie pas d'indemnité de rupture, même si elle a plus d'un an d'ancienneté avec le même employeur.

## Salarié(e)s du particulier employeur

### Assistante gouvernante et salaire brut de base

**Je souhaiterais savoir si le salaire brut de base comprend les heures supplémentaires ?**

Le salaire de base n'intègre pas les heures supplémentaires. Le salaire de base est le minimum conventionnel tel que défini par la Convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur. Fixé en fonction du niveau de classification, le salaire minimum est un salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies. Le salaire brut (ancienneté comprise) doit au moins être égal au salaire

minimum conventionnel majoré de l'ancienneté. Le salaire minimum conventionnel est majoré de 3 % après 3 ans d'ancienneté, plus 1 % par an jusqu'à 10 % après 10 ans de travail chez le même employeur (article 20 de la Convention collective). Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 40 heures de travail effectif. Le seuil de déclenchement varie selon que le salarié a des horaires réguliers ou irréguliers (article 15 de la Convention collective). Elles donneront lieu en majoration ou en récupération à une majoration de 25 % (pour les huit premières heures) et à une majoration de 50 % (pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures).

Le bulletin de paie, en vertu de l'article R.3243-1 du code du travail, doit mentionner "la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes". Doivent donc figurer sur votre bulletin de paie deux lignes distinctes : une concernant le salaire de base et une deuxième mentionnant les heures supplémentaires.

### **Aide à domicile et application de la Convention collective**

**Je travaille dans une entreprise d'aide à domicile qui n'applique pas de Convention collective. Sur ma fiche de paie j'ai le code APE 8810A. Je souhaiterais savoir si l'employeur a l'obligation d'appliquer une Convention collective et quelle est la Convention qui s'y rattache ?**

Le code NAF 8810A correspond au secteur économique "aide à domicile". Plusieurs Conventions collectives sont répertoriées sous le code NAF 8810A : Aide à domicile, Aide à domicile en milieu rural, Handicapés, Etablissements et services, Travailleuses Familiales (organismes), Hospitalisation privé à but non lucratif et Familles rurales.

Après avoir déterminé la Convention collective applicable, il conviendra de vérifier si cette Convention est ou non étendue.

Les conventions ou accords de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels non étendus s'appliquent aux employeurs compris dans leur champ d'application professionnel et territorial et qui sont signataires ou membres d'une organisation signataire ou d'une organisation ayant adhéré à la convention ou à l'accord après sa signature, ou qui après la signature du texte, ont adhéré soit à la convention ou à l'accord lui-même, soit à l'une des organisations signataires (article L.2262-1 à L.2262-3 du code du travail).

Si la Convention collective est étendue, son application est rendue obligatoire pour tous les employeurs entrant dans leur champ d'application professionnel ou territorial (article L. 2261-15 à L. 2261-31 et D.2261-4 du code du travail).

### **Salarié du particulier employeur**

**Que peut faire un employeur si un objet est cassé par un salarié à domicile ?**

Le particulier employeur d'un salarié à domicile est responsable des dommages causés par ce salarié à son domicile. Il en supporte donc les dommages et pertes. La retenue sur le salaire du salarié du prix de l'objet cassé est interdite.

Si le salarié dispose d'une assurance responsabilité civile professionnelle, il peut faire fonctionner cette garantie. Cependant, aucun texte n'impose à un salarié du particulier employeur de souscrire une telle assurance.

### **Employée de maison et changement d'employeur**

**Mes patrons divorcent, mon contrat de travail est au nom de madame mais monsieur me garde. Je voudrais savoir s'ils doivent me licencier dans un premier temps et refaire un nouveau contrat ?**

Dans la situation présente, il y a changement d'employeur.

Le contrat de travail ayant été signé par seulement Madame, si cette dernière souhaite mettre fin à la relation de travail, elle devra alors vous licencier en invoquant un motif de licenciement. Elle devra ainsi vous allouer les droits que vous avez acquis au titre de votre ancienneté (préavis, indemnité de licenciement, indemnité de congés payés) et qui feront l'objet d'un reçu pour solde de tout compte (article L.1234-20 du code du travail). Elle devra également vous remettre une attestation Pôle emploi (article R.1234-9 du code du travail) ainsi qu'un certificat de travail (article L.1234-19 du code du travail). Monsieur devra établir un nouveau contrat.

 Alain Sklenard, Référent juridique





• Dès la naissance (0 à 6 mois)

**Mon livre qui brille dans la nuit**

Le premier livre de bébé qui brille dans la nuit !  
Un livre en tissu très doux à déplier avec des animaux phosphorescents à regarder avec bébé ou à attacher dans son lit.

Editeur : Nathan  
Collection : Petit Nathan  
Illustrateur : Emiri Hayashi

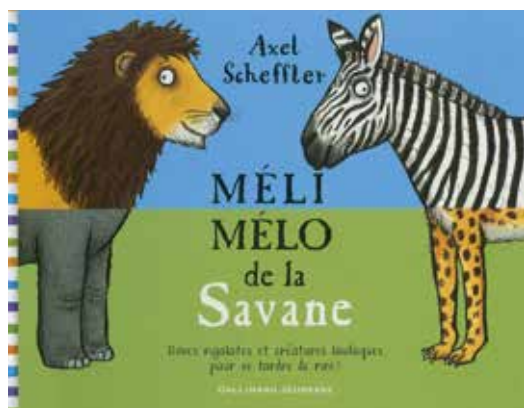


• Dès 6 mois

**On fait du bruit ?**

TAP TAP font mes pieds qui dansent.  
BADABOUM font mes fesses qui tombent.  
MMMM... c'est mon biberon.  
GLOUP, tout bu !  
Un livre sonore à lire à l'endroit et à l'envers !

Editeur : Nathan  
Collection : Petit Nathan  
Auteur : Emiri Hayashi

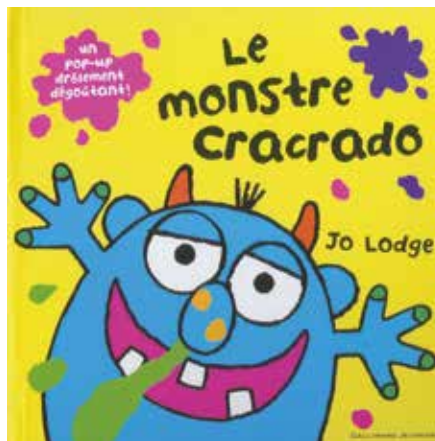


• Dès 1 an

**Méli mélo de la Savane**

Mélangez un flamant rose et une antilope, vous obtiendrez... un flatilope, bien sûr !  
Et si vous mélangez un guépard et un crocodile ? Eh bien, un guécodile, évidemment !  
Formez des rimes rigolotes et des créatures loufoques pour se tortre de rire !

Collection : Albums Gallimard Jeunesse  
Auteur : Axel Scheffler  
Traduit (anglais) par : Vanessa Rubio-Barreau



• Dès 2 ans

**Le monstre cracrado**

Impossible d'imaginer plus DÉGOÛTANT que le monstre Cracrado ! Il met les doigts dans son nez, mange dans la poubelle, joue à cache-cache dans les toilettes - et voilà qu'à présent, il veut vous faire un gros... BISOU ! BEURK !  
Un livre pop-up absolument dégoûtant pour rire et dire "beurk !" à toutes les pages !

Collection : Albums Gallimard Jeunesse  
Auteur : Jo Lodge  
Traduit (anglais) par : Anne Krief

Les bons plans

les cinémas  
**GAUMONT PATHE!**

Une place de cinéma à  
**8,10 € au lieu de 11,20 €**,  
c'est ce que vous propose votre  
Club avantage !  
Alors, profitez-en et  
rendez-vous vite  
sur votre espace personnel !

**Auchan**  
Vivons mieux. Vivons moins cher.

**E.LECLERC**

**Carrefour**

Bons plans alimentaires :  
bénéficiez de **5 % sur vos  
achats quotidiens !**

**RETROUVEZ  
DANS LE  
CLUB AVANTAGES  
de votre espace adhérent  
les bons plans  
pour une fin d'année  
pleine de chaleur !**

**INTERSPORT®**  
*Prenez une longueur d'avance*

De **-20 à -50 %** en louant votre  
matériel de ski  
sur [www.intersport.fr](http://www.intersport.fr).  
Et 5% de remise supplémentaire  
avec le **code promo COMITEO11**  
**et cela rien que pour vous !**

**ZOO PARC  
BEAUVAIL**

**Disneyland  
PARIS**

**parc  
Asterix  
PARIS**

Anticipez les beaux jours et  
offrez à vos proches une journée  
en famille dans un de vos parcs  
de loisirs préférés  
**et profitez de 10 à 30 % de réduction !**

**VOTRE SITE INTERNET : <http://leclub.synam-spe.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](mailto:alain.sklenard@fgta-fo.org).**

# GRÂCE À VOTRE CE, OFFREZ-VOUS LE SOLEIL ET LES ÉTOILES !



## Loisirs Parcs

### DES DESTINATIONS DE RÊVE À TRAVERS L'EUROPE

(France, Espagne, Italie, etc.) dans des établissements de luxe à prix spécial « CE ».

- Campings/club haut de gamme 3\*\*\* à 5\*\*\*\*\*.
- Parcs aquatiques.
- Loisirs et activités nautiques à volonté.

### VOUS ÊTES UN CE : CONTACTEZ-NOUS



**Nordine Kabache**  
Directeur commercial  
nordine@loisirs-parcs.com  
07 71 02 91 83



**Dominique Kafurt**  
Responsable Technique  
dominique@loisirs-parcs.com  
01 84 21 09 69



Achetez vos coupons\*  
à 189 € l'unité

Coupons utilisables  
toute la saison  
pour un séjour de 2 à 6 personnes

#### BASSE SAISON

avril, mai, juin,  
septembre

#### HAUTE SAISON

juillet  
août



[www.loisirs-parcs.com](http://www.loisirs-parcs.com)

Choisissez la destination de votre séjour en ligne  
et contactez votre CE pour effectuer votre réservation



# Votre newsletter

S'abonner à la newsletter, c'est :

- **bénéficier** de conseils dans le domaine de la prévention,
- **être informé** de l'actualité des emplois de la famille,
- **découvrir** des témoignages de salariés et d'employeurs,
- **recevoir** des recettes saines et équilibrées.

N'attendez pas, **abonnez-vous gratuitement** sur :

**[www.ircem.com](http://www.ircem.com)**



Groupe de Protection Sociale à gestion paritaire des

# EMPLOIS DE LA FAMILLE

du premier employeur de France et de ses salariés