



DOSSIER COMPRENDRE VOTRE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

pages 11 à 18

#ÉDITO

Richard ROZE
page 3

#ACTUALITÉS

La prime Inflation
L'alternance pour les SPE
Reforme de l'assurance
chômage du 01/10

#PORTRAIT

Le syndicat national :
présentation, visibilité,
actions ...

#JURIDIQUE

Questions/réponses

swile

Le meilleur de votre société.
Dans la poche de vos employés.

**Ça, c'est la
swile card**

Elle regroupe tous vos avantages salariés (titres-resto, cadeaux, mobilité).



**Ça, c'est la
swile app**

Elle révolutionne la vie au bureau grâce à ses fonctionnalités (sondages, cagnottes, messagerie...).



Contactez-nous, on va vous donner le **swile** !
www.swile.co



ÉDITO

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE A ÉTÉ ÉTENDUE PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

Cher(e)s adhérent(e)s,

Comme nous l'avons évoqué dans plusieurs de nos publications le secteur des assistant(e)s maternel(le)s et des salariés du particulier employeur sera doté d'une nouvelle convention collective.

Cette nouvelle convention collective nationale a été étendue par le Ministère du travail et sera applicable à partir du 1^{er} janvier 2022 à l'intégralité des salariés et des particuliers employeurs.

Elle a pris le nom de "la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile".

Cette nouvelle convention collective constitue une avancée sociale majeure pour les 1,4 million de salariés qui seront couverts par ce nouveau texte. Le syndicat FO a

été force de proposition lors des négociations et a porté haut et fort vos revendications. Mais pour nous, cette nouvelle convention collective n'est qu'une première étape dans la conquête du droit conventionnel, et nous continuerons sans relâche à faire évoluer ce dernier.

Autre avancée majeure, les salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile vont enfin bénéficier d'un suivi médical de qualité ! La loi pour renforcer la prévention et la santé au travail a été adoptée fin juillet.

Là encore, FO a été moteur sur ce dossier et revendiquait depuis plusieurs années la mise en place de ce suivi médical. Cette loi est l'aboutissement d'une bataille de longue date pour la prise en compte des salariés de ce secteur, souvent

isolés, qui doivent avoir les mêmes droits que tous les autres.

Un dernier mot sur la confiance que vous nous apportez notamment depuis le début de la crise sanitaire. Vous êtes de plus en plus nombreux à adhérer à FO.

Votre soutien affirmé nous a permis d'enregistrer de très bons résultats aux dernières élections des Très Petites Entreprises et nous donne plus de légitimité et de force lors des réunions paritaires face à la FEPEM (unique organisation patronale du secteur).

Nous vous souhaitons, malgré tout, de bonnes fêtes de fin d'année au regard du contexte de la Covid-19, pour lequel nous vous apportons tout notre soutien, et une heureuse année 2022 !

Richard Roze - Secrétaire fédéral

SOMMAIRE

L'édito	3	Formation professionnelle	18
Actualités	4-7	Semaine de la petite enfance	19
Elections TPE	8	Communication	20-21
Portrait	9	Juridique	22-25
Dossier	11-17	Créer son compte	26

www.fgtafo.fr

www.facebook.com/fgta.forceouvriere



#NOUVEAU

LA PRIME INFLATION

Texte : Véronique DELAITRE

Le parlement a définitivement validé le versement de l'indemnité inflation. Le Sénat s'était opposé en première lecture au versement de cette indemnité. Mais lors du dernier vote à l'Assemblée nationale, le versement a été confirmé de façon définitive. Ainsi, les 38 millions de personnes éligibles percevront 100 euros entre décembre et février.

En voici les détails :

- L'indemnité inflation de 100 € sera versée par Pajemploi pour les assistantes maternelles et le CESU pour les SPE étalée entre décembre et février.

Question/réponse :

J'étais en congés maladie au mois d'octobre, vais-je bénéficier de la prime inflation ?

Réponse du syndicat national FO

Si vous étiez en arrêt maladie au mois d'octobre, la prime inflation vous sera versée par votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). De même pour les salariées en congé maternité.

- Les particuliers employeurs n'auront aucune démarche à réaliser.

Le salarié devra remplir quatre conditions :

- Avoir exercé une activité au mois d'octobre 2021.
- Avoir perçu une rémunération moyenne inférieure à 2000 euros nets par mois, tous employeurs confondus, sur la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021.
- Les salariés doivent enregistrer leurs coordonnées bancaires sur leur compte en ligne, espace adhérent sur le site de Pajemploi.
- Une fois que vous aurez perçu l'indemnité inflation, vous pourrez, si



vous le souhaitez, supprimer vos coordonnées bancaires. Vous pourrez adresser cette demande à l'Urssaf service Pajemploi par mail ou bien par téléphone.

- La saisie des coordonnées bancaires n'entraînera pas l'activation du service Pajemploi +. Si à fin fin février, vous n'avez pas reçu cette prime, vous pouvez prendre contact avec votre syndicat.

#RENDEZ-VOUS

SIGNATURE D'UN CONTRAT D'OBJECTIFS ENTRE LA CPNEFP ET LE CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE

Texte : Véronique DELAITRE



Le 19 mai 2021 à Lamballe dans les côtes d'Armor, le conseil régional de Bretagne et la CPNEFP des salariés du particulier employeur, représentée par Véronique Delaitre, Vice-présidente, signaient un contrat d'objectifs avec la région Bretagne.

Au travers de cette contractualisation, la volonté conjointe des signataires est de concourir à l'identification des enjeux en matière d'emplois et de compétences dans le secteur de l'accompagnement et de l'aide à domicile afin d'y apporter, de manière coordonnée, des réponses adaptées. La diversité des situations (statuts des employeurs et des salariés, financements...) est en effet importante et fait ressortir un enjeu de structuration du secteur.

Le contrat d'objectifs vise à répondre à plusieurs défis :

- Anticiper les besoins en compétences et préparer aux métiers de demain.
- Accompagner la nécessaire montée en compétences des actifs, dans un contexte d'accélération des mutations technologiques et organisationnelles.
- Anticiper et accompagner les évolutions engendrées par les transitions énergétiques, environnementales et numériques sur les métiers et les besoins en compétences.

- Accompagner les structures et fédérations d'employeurs dans une dynamique de veille et d'anticipation des évolutions des besoins des personnes accompagnées.
- Favoriser une meilleure appréhension de la réalité des métiers et de leurs conditions d'exercice pour développer l'attractivité et le recrutement en participant, plus globalement, aux processus d'orientation et d'évolution professionnelle.
- Développer les supports d'information adaptés facilitant la connaissance du secteur et des modes d'intervention, des métiers et des perspectives d'évolution des professionnels.
- Favoriser la mixité dans les métiers concernés.

Dans ce contrat, les emplois visés pour notre secteur sont :

- "Assistant de vie" : accompagnement de personnes âgées dépendantes ou de personnes en situation de handicap.
- "Employé familial" : entretien du

cadre de vie et accompagnement des foyers autonomes familles ou personnes âgées non dépendantes. Le métier d'employé familial est un contributeur direct des politiques d'autonomie, puisqu'il concourt à retarder l'entrée dans la dépendance par un lien social régulier et la prise en charge de tâches qui peuvent s'avérer complexes à des âges avancés.

La crise sanitaire de 2020 liée à la Covid a montré le rôle primordial des salariés qui interviennent à domicile et, de façon plus générale, la nécessité de valoriser ces métiers. Chaque année, les travaux menés dans le cadre du contrat d'objectifs feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires. À la fin du contrat, un bilan global sera produit.

Le constat sur la Bretagne est le suivant :

- Des difficultés de recrutement qui conduisent parfois à ne pas pouvoir mettre en place les plans d'aide prévus.

- Des départs en retraite massifs des professionnels.
- Un déficit d'image sur la diversité des métiers possibles dans ce secteur et les formations qui y conduisent et donc des difficultés d'attractivité sur ces métiers.
- L'absence de perspectives d'évolution pour les professionnels et des attentes importantes des professionnels en termes d'organisations de travail.
- Des conditions de travail à améliorer. Un taux d'accidents du travail important qui conduit à des arrêts de travail et génère une rupture de continuité des services attendus par les personnes accompagnées et leurs proches.
- Des attentes plus grandes des personnes accompagnées et de leurs proches pour améliorer leurs conditions de vie.
- Un besoin grandissant de personnes formées pour répondre au vieillissement de la population.

Les signataires s'accordent sur le fait que le présent contrat s'inscrit dans une logique de formation tout au long de la vie, de la formation initiale à la formation continue des actifs.

#SALAIRES

BRANCHE DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR : FO N'EST PAS SIGNATAIRE DE LA NÉGOCIATION DE SALAIRE 2021

Texte : Richard ROZE

Début septembre, la FGTA-FO a adressé un courrier à la FEPEM (fédération patronale) en anticipant l'augmentation du SMIC de 2,2 % au 1er octobre pour ouvrir une négociation sur les salaires. Une réunion de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur sur la négociation des salaires a donc eu lieu ce jeudi 28 octobre 2021.

Rappel du contexte :

L'augmentation du SMIC de 2,2 %, soit 10,48 euros brut de l'heure, a rattrapé le 1er niveau de la grille de la branche des salariés du particulier employeur qui se situe à 10,35 euros.

Dans le cadre d'un dialogue constructif, la FGTA-FO a fait 2 propositions à la FEPEM :

- 2,2 % applicable à toute la grille pour palier l'augmentation du SMIC au 1er octobre, avec une demande de réouverture des négociations en début d'année 2022

en cas de nouvelle revalorisation du SMIC à cette période.

- 3,5 % en une seule fois sans clause de revoyure en début d'année.

La FEPEM a, comme chaque année sur la négociation des salaires, fait preuve d'un décalage par rapport à la réalité du terrain et de toute la filière des employés à domicile en argumentant sur le coût pour les particuliers employeurs de la nouvelle CCN du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à la suite de la convergence des CCN assistant(e)s maternel(le)s et CCN salariés du particulier employeur.

Dans un contexte d'inflation de plus de 2 % avec des augmentations des prix des produits de la vie courante (gaz, alimentation, essence...), l'augmentation des salaires devient une des priorités pour l'attractivité du secteur qui, en parallèle, a pour concurren-

ce le secteur associatif de l'emploi à domicile dont les salaires ont augmenté fin septembre de 15 %. Malgré cela, la FEPEM a fait une ultime proposition après un simulacre de suspension de séance à hauteur de 2,2 % sur les 2 premiers niveaux et moins de 2 % sur tout le reste de la grille. Cette ultime proposition a un double effet de tassement de grille en appliquant un pourcentage plus bas sur le haut de la grille et une perte du pouvoir d'achat à partir du niveau 3 de la grille.

Pour la FGTA-FO, le compte n'y est pas et nous ne serons pas signataires de cette proposition. La FGTA-FO a été la seule organisation à se positionner clairement en séance pour ne pas signer cette proposition. Deux organisations syndicales ont malgré tout apposé leurs signatures sur la grille de salaire. Celle-ci sera donc applicable dès l'extension par le Ministère du travail

Grille applicable

NIVEAU	SALAIRE Horaire brut	SALAIRE mensuel brut (174 heures)	POURCENTAGE de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	SALAIRE HORAIRE brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	SALAIRE MENSUEL brut incluant la majoration pour certification de branche (174 heures)
I	10,59 €	1 842,66 €	3 %	10,91 €	1 898,34 €
II	10,66 €	1 854,84 €	3 %	10,98 €	1 910,52 €
III	10,79 €	1 877,46 €	3 %	11,11 €	1 922,11 €
IV	10,97 €	1 908,78 €	3 %	11,30 €	1 966,20 €
V	11,15 €	1 940,10 €	4 %	11,60 €	2 018,40 €
VI	11,65 €	2 027,10 €	4 %	12,12 €	2 108,88 €
VII	11,94 €	2 077,56 €			
VIII	12,33 €	2 145,42 €			
IX	13,06 €	2 272,44 €			
X	13,84 €	2 408,16 €			
XI	14,74 €	2 564,76 €			
XII	15,70 €	2 731,80 €			

#ALTERNANCE

ACCORD SIGNÉ SUR L'ALTERNANCE

Texte : Véronique DELAITRE

Le 17 novembre 2020, les partenaires sociaux, dont FO, ont signé un accord pour adapter le texte conventionnel à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir. Nous avons donc intégré la mise en place de l'alternance pour l'insertion des jeunes et des publics éloignés de l'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Nous nous engageons donc à développer le contrat de professionnalisation et les conditions qui pourront être proposés aux jeunes.

Les éléments majeurs de cet accord :

- La singularité de l'exercice de la mission du maître d'apprentissage en l'adaptant au modèle d'emploi du secteur.

La mise en place du **maître d'apprentissage délégué** à un tiers.

Le particulier employeur est juridiquement le maître d'apprentissage ; il donne par délégation à un organisme habilité (IPERIA) le soin d'exécuter la mission de maître d'apprentissage, en confiant son mandat à l'APNI.

La création d'un CFA sectoriel de dimension nationale.

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission :

- De satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;

- D'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage ;
- De travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'Université du Domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La CPNEFP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 :

- Assistant maternel / garde d'enfants
- Employé familial
- Assistant de vie dépendance



#TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE ET TEMPS DE TRAVAIL POUR LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

Texte : Service juridique de la FGTA-FO

Le code du travail prévoit que lorsqu'il cumule plusieurs emplois, un salarié ne peut pas travailler, tous emplois confondus, au-delà de la durée maximale légale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession (*C. trav., art. L. 8261-1*).

Pour les salariés de droit commun, ceux-ci ne peuvent donc pas travailler, au total (tous les employeurs confondus) :

- plus de 10 heures par jour ;
- et plus de 48 heures par semaine sans dépasser, selon le cas, 44 heures ou 46 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

Les heures effectuées pour chaque employeur se cumulent pour ne pas dépasser les limites indiquées puisqu'un salarié ne

peut travailler sur une même plage horaire pour plusieurs employeurs.

Le code de l'action sociale ne prend pas en compte, dans sa rédaction, la possibilité pour un ASSMAT de conclure plusieurs contrats avec un même employeur c'est la raison pour laquelle les limites sont prévues par employeur et non pas par contrat.

Art. L. 423-22 du Code de l'action sociale et des familles :

L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. Avec

l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures.

La 1^{ère} chambre civile de la cour d'appel de Lyon s'est prononcée concernant les droits à la retraite d'une salariée assistante maternelle (Cour d'appel de Lyon, 1^{ère} Chambre civile B, Arrêt du 28 janvier 2016, Répertoire général n° 14/09331). **L'Ircem retraite entendait calculer les droits à la retraite de l'ASSMAT sur la base de la durée de travail maximale qu'elle aurait dû respecter (6750 heures par an de garde pour trois enfants) et sur la base du salaire minimum garanti aux assistants maternels.**

La 1^{ère} chambre civile n'a pas contesté le plafond annuel indiqué que la salariée de-

vait respecter "Il est exact que le renouvellement d'agrément délivré à X le 24 mai 2005, ne l'autorisait à garder que trois enfants simultanément, de jour et de manière non permanente soit un maximum de 6 750 heures annuelles compte-tenu des dispositions législatives relatives aux garanties minimales".

Elle en a conclu qu'il résultait des éléments fournis "et des pièces produites que X a

nécessairement dépassée la limite posée par son agrément".


En conclusion, l'ASSMAT doit respecter le plafond annuel de 2250 heures par contrat et non pas par employeur à partir du moment où plusieurs contrats sont conclus avec un même employeur et que les heures sont réalisées sur une même plage horaire pour tous les enfants gardés.

De la même façon si un ASSMAT conclut un contrat par employeur et qu'il existe 3 employeurs, celle-ci devra respecter la limite de 6750 h soit 2250 h x3.

#CHÔMAGE

RÉFORME CHÔMAGE

À compter du 1^{er} décembre 2021, la condition d'affiliation minimale est rétablie à 6 mois, soit 130 jours travaillés (au lieu de 4 mois). Le nombre de jours d'indemnisation avant application de la dégressivité de l'allocation est ramenée à 182 jours, soit 6 mois (au lieu de 8 mois).



LES PRINCIPALES MESURES DE LA RÉFORME ASSURANCE CHÔMAGE

La réforme de l'assurance chômage prévoit une série de mesures en plusieurs temps.
La dernière série de mesures est entrée en vigueur au 1^{er} octobre.
Des évolutions seront possibles par la suite, si le marché du travail s'améliore*.

MESURES EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{ER} OCTOBRE 2021

LA DURÉE DU DROIT

C'est le nombre total de jours situés entre le 1^{er} jour en contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail au cours des 24 ou 36 derniers mois (selon l'âge).
Sont déduits certains événements (arrêt maladie, congé maternité hors contrat de travail...).

Un plafond limite la prise en compte des périodes d'inactivité entre les contrats.

LE MONTANT DE L'ALLOCATION

L'allocation est calculée à partir de la somme des salaires et rémunérations reçus durant la période de référence.
Ce salaire de référence est ensuite divisé par la durée du droit à l'allocation chômage.

Certaines périodes (maladie, maternité, temps partiel, etc.) ne correspondant pas à une rémunération normale sont majorées.

QUI EST CONCERNÉ ?

Ces nouvelles mesures ne modifient pas les droits en cours à l'assurance chômage.

Elles ne s'appliquent qu'aux demandeurs d'emploi dont le contrat prend fin à compter du 1^{er} octobre 2021.

Elles ne s'appliquent pas aux situations particulières du fait de la profession (intermittents du spectacle, etc.) ou du lieu de résidence (Mayotte).

MESURES EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET 2021

LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS

Une réduction de 30% maximum de l'allocation pourra intervenir à partir du 9^e mois d'indemnisation. Elle s'applique aux demandeurs d'emploi dont les salaires étaient supérieurs à 4 518€ bruts/mois et qui ont moins de 57 ans à la date de fin de contrat.

Ce délai sera ramené à 6 mois si le marché du travail s'améliore*.

LE BONUS - MALUS

Les contributions d'assurance chômage des entreprises de certains secteurs qui ont recours aux contrats courts pourront varier à la hausse ou à la baisse, en fonction du nombre de salariés qui s'inscriront à Pôle emploi.

Mesure effective à partir de septembre 2022, après un an d'étude de comportement de ces entreprises.

MESURES EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2019

LES DÉMISSIONS POUR RECONVERSION

Permet aux salariés qui ont un projet réel et sérieux de formation ou de création d'entreprise de démissionner en ayant droit à l'allocation chômage (sous conditions).

Site dédié www.demission-reconversion.gouv.fr

L'ALLOCATION POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

L'ATI d'un montant de 800 € est versée pendant 6 mois à certains travailleurs indépendants qui cessent leur activité non-salariée de manière involontaire et définitive. Plusieurs conditions spécifiques sont à remplir.

Site dédié www.chomage-independant.fr

* A condition d'une baisse du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A de 130 000 sur 6 mois, et 2,7 millions d'embauches de plus d'1 mois sur 4 mois (Clause de retour à meilleure fortune)

#ÉLECTIONS

RETOUR SUR LES ÉLECTIONS TPE DANS LE SECTEUR DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

Texte : Richard ROZE



Les élections TPE des assistant(e)s maternel(le)s et des salariés du particulier employeur se sont déroulées du 22 mars au 6 avril 2021.

Cette élection a lieu tous les 4 ans. Elle permet aux organisations syndicales qui dépassent le seuil fatidique des 8 % de suffrages valablement exprimés d'être représentatives et de s'asseoir à la table des négociations face à la FEPEM (unique organisation patronale). La participation totale tous versants confondus, qui ne cesse de

baïsser à chaque scrutin, a encore chuté de près de deux points en 2021.

Seuls plus de 265 000 salariés ont voté sur l'ensemble des inscrits (plus de 4,5 millions d'électeurs), soit un taux de participation de 5,44 %. En 2017, lors du précédent scrutin, il ne s'élevait déjà qu'à 7,35 %.

Concernant le secteur des emplois de la famille, FO était concernée par ce scrutin avec les branches des assistant(e)s maternel(le)s et des salariés du particulier

employeur. La participation au scrutin a été beaucoup plus importante que sur les autres branches même si les suffrages valablement restent faible.

Dans la branche des assistant(e)s maternel(le)s, votre soutien a permis à FO de retrouver sa représentativité en dépassant le seuil des 8 % qui est retenu pour être représentatif. Dans la branche des salariés du particulier employeur, FO se place 2^e organisation sur les quatre organisations représentatives.

Tableau récapitulatif des résultats FO des 2 Branches

	Nombre d'inscrit	SVE* Total tout syndicat confondu	SVE* FO	Pourcentage FO
IDCC 2395 Assmat	286326	37326	3821	13,24 % ⁽¹⁾
IDCC 2111 Salarié du Particulier employeur	667426	42796	7239	16,9 % ⁽¹⁾

*SVE : suffrage valablement exprimé

⁽¹⁾Ce pourcentage peut évoluer à la marge dans l'attente des arrêtés de représentativité

À l'heure où nous écrivons ces lignes, les arrêtés ne sont pas encore parus. La convergence des conventions assistant(e)s maternel(le)s et salariés du particulier employeur aura comme conséquence qu'un seul arrêté de représentativité devrait être

publié. La représentativité de FO dans le cadre des 2 branches convergées devrait s'établir à près de 14 %.

Ces résultats sont à attribuer à toutes celles et tous ceux qui nous ont fait confiance

et qui ont voté FO. Merci à toutes et tous de votre confiance qui est un encouragement à aller toujours plus loin pour vous défendre.

#PORTRAIT

PETIT RAPPEL SUR QUI NOUS SOMMES ET NOS ACTIONS RÉCENTES

Texte : Marie-Claire DUFROS

Créé depuis un peu plus de 15 ans, le Syndicat national FO des assistant(e)s maternel(le)s et des salariés du particulier employeur, est un syndicat rattaché à la FGTA-FO, une fédération de Force Ouvrière, qui gère le secteur des emplois de la famille dont dépendent les salariés du particulier employeur et les assistant(e)s maternel(le)s.

En octobre 2017, nous prenons la décision d'ouvrir une page Facebook pour les deux branches.

Elles fonctionnent plus ou moins jusqu'en 2019, date à laquelle le syndicat décide de lancer une pétition contre la réforme du chômage. Celle-ci a un retour très positif puisque 60 000 personnes signent la

pétition permettant ainsi au syndicat d'accroître sa visibilité sur les réseaux sociaux.

En mars 2020, à l'annonce de la crise sanitaire, les assistant(e)s maternel(le)s se sont senties démunies, oubliées des acteurs de la petite enfance. Elles se sont alors rapprochées de notre syndicat afin d'obtenir des informations.

À l'affût de toutes les infos venant de la DGCS et du gouvernement, nous avons transmis celles-ci en même temps qu'elles nous parvenaient sur notre page Facebook.

La relation privilégiée que nous avons développée a permis de nous tenir au plus près de vos attentes et de vos besoins.

Dans le même temps, nous avons continué de jouer notre rôle de conciliateur lorsque

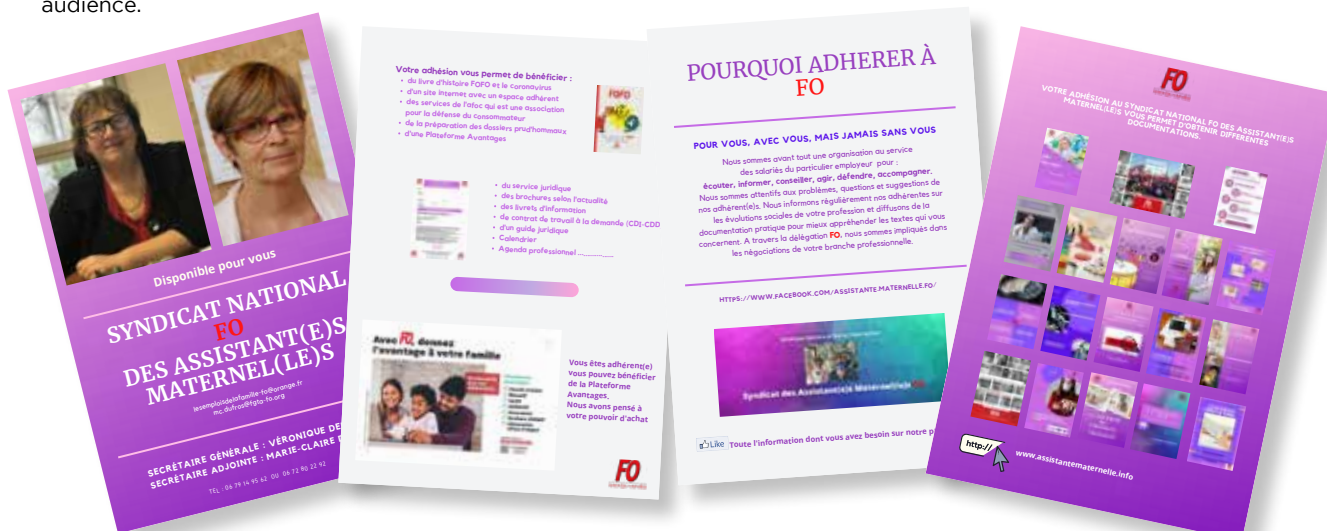
le dialogue est rompu entre le salarié et l'employeur. Nous rédigeons les dossiers prud'hommes et accompagnons les adhérentes lors de l'audience.

Parallèlement au développement de nos missions d'information sur les réseaux sociaux, nous aidons tous les ans à la rédaction et à la publication d'un agenda professionnel, de même la plaquette "rémunération" est remise à jour à chaque augmentation du smic tous 2 imprimés et routés par la FGTA-FO.

De nouveaux documents (livrets) sont régulièrement édités dont les aventures du désormais célèbre FOFO ! Et bien sûr, vous retrouvez l'actualité du secteur (infos métier, simulateur...) à tout moment sur notre site internet.



Face à l'impossibilité d'organiser des colloques et des réunions en période de pandémie, nous avons entrepris d'organiser des "Facebook live" dont le premier à eu lieu le 12 décembre 2020. Ces rendez-vous réguliers avec vous connaissent une très forte audience.





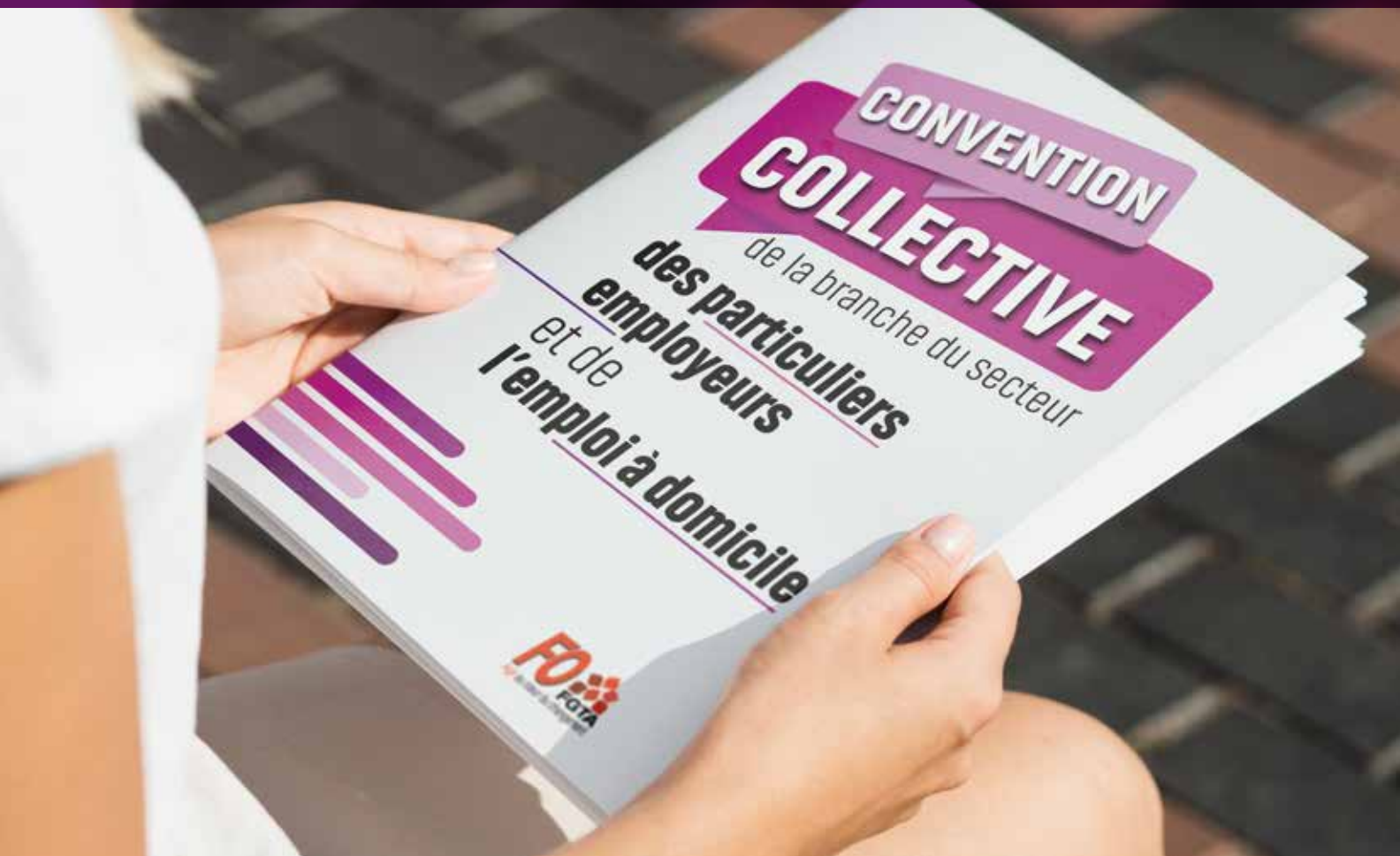
VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



#CONVENTION COLLECTIVE

COMPRENDRE VOTRE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Textes : Véronique DELAITRE et Richard ROZE

La nouvelle convention collective dénommée “Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile” vient d’être étendue, par arrêté du 6 octobre 2021 et publié au journal officiel (JO du 16 octobre 2021) IDCC 3239, elle sera donc bien applicable dès le 1^{er} janvier 2022.

Pour les salariés, cette nouvelle convention apporte de nouveaux droits sociaux :

Unification en matière de prévoyance (garantie maladie redoutée, rente éducation, capital décès), prime de départ à la retraite, santé au travail, professionnalisation des activités sociales et culturelles...

Pour tous les contrats de travail (assistants maternels mais également les salariés du particulier employeur) signés avant le 1er janvier 2022, la nouvelle convention s’applique de fait, il n’y a pas besoin de faire des avenants, sauf pour les assistants maternels concernant le paiement des congés payés. Si ceux-ci sont payés par douzième de chaque mois, le solde devra être payé au 31 décembre 2021. Ou vous pouvez, après accord signé des deux parties, vous les faire payer en deux fois par exemple, mais avant le 31 mai 2022.

La convention s’applique sur les territoires suivants :

Territoire métropolitain
Les départements et régions d’Outre-Mer
Guadeloupe
Guyane
Martinique
La Réunion

Attention : pour les assistan(te)s maternel(le)s, la convention est applicable à Mayotte, mais pas pour les salariés du particulier employeur.

SON ARTICULATION

Cette convention est composée de trois socles, incluant 5 parties et 164 articles :

- Un socle commun qui comporte cinq parties :
 - la première porte sur les dispositions générales (l’entrée en vigueur de la convention...);
 - la deuxième sur l’égalité professionnelle, la non-discrimination, les libertés individuelles et l’emploi des travailleurs handicapés ;
 - la troisième sur le dialogue social et les relations collectives de travail dans la branche ;
 - la quatrième sur le contrat de travail, notamment sa rupture ;
 - et enfin, la cinquième partie, sur les droits sociaux attachés aux salariés ;



- Le socle spécifique "assistant(e) maternel(le)" qui s'applique exclusivement aux assistant(e)s maternel(le)s.
- Le socle spécifique « salariés du particulier employeur » qui n'intéresse pas les assistant(e)s maternel(le)s.

La convention collective est également complétée :

- D'annexes ayant valeur conventionnelle ;
- Et de fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

QUELS SONT SES PRINCIPAUX APPORTS ?

Sur les droits collectifs

- Un accès à la médecine du travail pour tous les salariés de la branche à partir de fin 2022 probablement.
- Une prime de départ à la retraite pour ceux qui ont un minimum de 10 ans d'ancienneté dans la branche (assistant(e) maternel(le) ou/et salariés du particulier employeur) à condition d'avoir 5 ans d'ancienneté dans les 7 dernières années avant la liquidation de la retraite, l'indemnité sera alors d'un mois pour 10 ans d'ancienneté, un mois et demi pour 15 ans, ...
- De 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de période d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- 2 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 30 années de période d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe.

- Une amélioration de la garantie décès dans la prévoyance.

- Les activités sociales et culturelles qui vous donnent des réductions sur les locations de vacances...

Sur les droits individuels

- Le congé parental d'éducation est ouvert dès un an d'ancienneté dans la branche et non plus avec le ou les employeurs.
- Il faudra remettre une copie de l'agrément et l'attestation de la responsabilité civile professionnelle aux employeurs.

Pour l'engagement réciproque

Il n'est pas obligatoire mais fortement conseillé par FO

Il doit être signé par les deux parties et vous devez y mettre le calcul de la mensualisation pour connaître le montant de l'indemnité brute en cas de rupture de cet engagement. Cette indemnité n'a pas de caractère de salaire donc pas de cotisation et ne doit pas être déclaré dans vos revenus.

CONCERNANT LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

Sur le contrat de travail

Nous sommes toujours sur un contrat par enfant, même en cas de fratrie.

NOUVELLE DISPOSITION

La CCN reconnaît l'ancienneté en cas de fratrie à partir du premier contrat si ce même contrat n'a pas été rompu par l'employeur. On en tient compte pour la durée du préavis et l'indemnité de rupture. Mais le calcul des congés payés s'applique toujours par contrat.

Sur la période d'essai

La durée maximale reste la même :

- 3 mois lorsque l'enfant est accueilli moins de 4 jours calendaires par semaine.
- 2 mois si l'enfant est accueilli 4 jours et plus par semaine.

NOUVELLE DISPOSITION

Lorsqu'un contrat est déjà en cours pour un autre enfant de la même famille, la période d'essai ne peut pas être plus de 30 jours calendaires.

Sur la durée du travail

La durée hebdomadaire de travail conventionnelle reste à 45h par semaine avec un repos de 11h entre le dernier enfant qui part et le premier qui revient le lendemain. La durée hebdomadaire maximale de travail est de 48h, calculée sur une moyenne de 4 mois glissante. Mais la durée annuelle reste bien à 2250 h **par an et par contrat**.

Exemple :

Si vous travaillez 52 semaines par an 50h par semaine vous devez faire ce calcul pour voir si votre durée de travail annuelle est bonne.

En premier, on retire les 5 semaines de congés payés

50 h x 47 = 2350 h

Puis on retire les jours fériés

10h x 11 = 110 h

Total du nombre d'heures annuel : 2240 h

Organisation du travail**NOUVELLES DISPOSITIONS**

L'année complète se nomme maintenant "accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs". L'année incomplète se nomme maintenant "accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs" (si les périodes non travaillées ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat de travail, celles-ci doivent être communiquées par écrit au moins deux mois calendaires à l'avance). Les périodes non travaillées peuvent être modifiées en respectant un délai de prévenance qui devra avoir été prévu par le contrat de travail.

L'accueil occasionnel reste toujours de courte durée et ne doit pas avoir de caractère régulier. **Dans ce cas, le salaire n'est pas mensualisé, il est payé au réel avec 10 % de congés payés en plus à la fin de l'accueil.**

Décompte du temps de travail**NOUVELLE DISPOSITION**

Il faudra déterminer si le travail commence à l'heure prévue dans le contrat ou par le planning remis par le particulier employeur, de même il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail ou par le planning remis à l'assistant(e) maternel(le). **Concernant le planning, l'employeur doit respecter un délai de prévenance.**

Le repos hebdomadaire

Le repos est accordé le même jour par tous les employeurs, de préférence le dimanche.

Les congés annuels

Les employeurs doivent se concerter pour les prises de congés payés et doivent en fixer la date au plus tard le 1er mars de chaque année. Si aucun accord n'est possible, l'assistant(e) maternel(le) fixera lui-même 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre ainsi qu'une semaine en hiver. Quand l'assistant(e) maternel(e) travaille avec un seul employeur, celui-ci fixera lui-même les dates de congés de l'assistant(e) maternel(le) au plus tard le 1er mars de chaque année.

Paiement de l'indemnité de congés payés**NOUVELLE DISPOSITION**

Il ne sera plus possible de rémunérer les congés par douzième de chaque mois lorsque l'enfant est accueilli sur 46 semaines ou moins par an. Tout autre modalité de paiement est à proscrire. Le paiement pourra donc se faire à l'issue de l'année de référence :

- En une seule fois au mois de juin
- Lors de la prise principale des congés payés
- Au fur et à mesure de la prise des congés (**voir notre livret à venir sur les différents calculs**)

NOUVELLE DISPOSITION

La CCN reprend les dispositions du code du travail concernant les congés supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans. Qui vous donne le droit à 2 jours en plus par enfant à charge, sans pouvoir dépasser 30 jours dans l'année. La CCN précise que ce calcul doit se faire uniquement à la fin de la période de référence soit le 31 mai de chaque année. (**voir la fiche enfants**).

Congés pour événements familiaux

La nouvelle CCN apporte de nouveaux droits pour les petits-enfants :

- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou de la conjointe, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois jours ouvrables sont pris, dans les 15 jours qui entourent l'évènement ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (petits-enfants, arrière petits-enfants) ; (**nouvelle disposition**)
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent) ; (**nouvelle disposition**)

- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant, la durée du congé est portée à 9 jours ouvrables dans les cas suivants :
 - > Décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - > Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - > Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le salarié a le droit à un congé supplémentaire de deuil :

- Pour un enfant de moins de 25 ans ;
- Une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le salarié a par ailleurs droit à un congé supplémentaire non rémunéré s'il doit effectuer un trajet de 600 km et plus (aller-retour).

Jours fériés**NOUVELLE DISPOSITION**

- Majoration de 10 % minimum pour les jours fériés travaillés
- Suppression des 3 mois d'ancienneté pour bénéficier des jours fériés, mais il faut avoir travaillé le dernier jour qui précède le jour férié et le premier jour qui lui fait suite.

Exemple :

Vous travaillez tous les jours de la semaine, je jour férié est un vendredi. Si vous avez travaillé le jeudi et si vous allez travailler le lundi vous avez donc le droit au jour férié.

Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant(e) maternel(le)**NOUVELLE DISPOSITION**

L'assistant(e) maternel(e) informe par écrit les employeurs que son enfant prend une place dans son agrément et que l'un des employeurs doit faire une rupture forcée de contrat de travail, en respectant bien évidemment un préavis. Mais attention l'ordonnance du 19 mai parle de « responsabilité exclusive » ce qui veut dire que s'il y a un adulte qui s'occupe de votre enfant de moins de 3 ans ou s'il est à la crèche ou chez un(e) autre assistant(e) maternel(le), il n'est donc plus sous votre responsabilité exclusive à ce moment-là il ne prend pas une place dans votre agrément. En revanche, si c'est vous qui vous occupez de votre enfant, il prendra une place dans votre agrément.

L'absence de l'enfant**NOUVELLE DISPOSITION**

L'assistant(e) maternel(e) n'est pas rémunéré(e) en cas de maladie de l'enfant quand le total des absences ne dépasse pas 5 jours par an (du début du contrat à la

date d'anniversaire du contrat de travail). En cas de maladie plus grave, on passe à 14 jours.

L'absence de l'assistant(e) maternel(le)

Celle-ci doit être justifiée et le cas échéant autorisée par l'employeur.

La rémunération

NOUVELLE DISPOSITION

Un salaire minimum conventionnel fixé à 2,97 € brut par heure et par enfant, soit un montant légèrement supérieur au taux horaire prévu par le Code de l'action sociale et des familles (2,94 € brut au 1^{er} octobre 2021, il sera revu à chaque augmentation du smic). Ce taux passe à 3,06 € par heure et par enfant si l'assistant(e) maternel(le) est titulaire du titre "Assistante maternelle-Garde d'enfant".

Les heures complémentaires et majorées

Les heures complémentaires sont les heures réalisées au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq heures par semaine incluses.

NOUVELLE DISPOSITION

Si les heures complémentaires effectuées par l'assistant(e) maternel(le), à la demande de l'employeur excèdent 1/3 de la durée des heures complémentaires prévues au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, alors l'employeur et le salarié devront s'organiser sur les modalités d'organisation du travail. Par exemple, recalculer la mensualisation en intégrant le nombre d'heures véritables par semaine.

Les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration, **il faut le négocier avec vos employeurs.**

Conseil du syndicat FO : demander au moins 15%

Les heures travaillées au-delà de 45h restent des heures majorées et ne peuvent pas être inférieures à 10 %.

Conseil du syndicat FO : demander 25 %.

Déduction des périodes d'absence

La convention collective donne le calcul de la Cour de cassation. (voir notre livret sur les différents calculs sur www.assistante-maternelle.info)

LES FRAIS D'ENTRETIEN

NOUVELLE DISPOSITION

L'indemnité d'entretien sera calculée sur 90 % du minimum garanti pour 9h d'accueil (et plus) et toujours 2,65 € quel que soit la durée de l'accueil en dessous de 9h par jour (voir notre plaquette rémunération sur www.assistantematernelle.info)

LES REPAS

L'employeur qui fournit les repas doit donner une attestation avant le 31 décembre pour estimer le prix du repas.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

NOUVELLE DISPOSITION RUPTURE SI MOINS DE 3 MOIS D'ANCIENNETÉ

• Changement sur le préavis, en cas de rupture ou de démission 8 jours si moins de 3 mois, 15 jours jusqu'à 1 an et 1 mois si plus d'un an d'ancienneté.

NOUVELLE DISPOSITION

• L'indemnité de rupture passe à 1/80ème du brut après 9 mois d'ancienneté.

NOUVELLE DISPOSITION

Prime de départ à la retraite qui prend en compte à partir du 1^{er} janvier 2023 l'ensemble de la carrière et non simplement l'ancienneté auprès de l'employeur ce qui excluait de fait la quasi-totalité des assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s par des particuliers. L'indemnité sera déterminée à partir du salaire de référence qui équivaut à la moyenne des salaires des cinq années précédant le droit à la retraite, tous employeurs confondus.

Son montant s'élèvera à :

- Un mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi au sein du secteur ;
- Un mois et demi entre 15 et 20 ans ;
- Deux mois entre 20 et 30 ans ;
- Deux mois et demi au-delà.

Exemple : un(e) assistant(e) maternel(le) ayant entre 10 ans et 15 ans d'ancienneté dans la profession percevra une indemnité équivalente à un mois de salaire.

NOUVELLE DISPOSITION

Le décès de l'enfant de l'employeur entraîne la rupture de contrat au jour du décès. L'employeur versera les indemnités de préavis, congés payés et rupture si plus de 9 mois d'ancienneté.

SYNTHÈSE DU DÉCRET N ° 2021-1644 DU 14 SEPTEMBRE 2021, PUBLIÉ LE 15 SEPTEMBRE AU JOURNAL OFFICIEL.

La modification que nous attendions tous est que l'attestation d'agrément ne fait plus mention de la possibilité de restriction d'âge ou de périodes d'accueil.

CONCERNANT LES MAM

- Un(e) assistant(e) maternel(le) peut exercer seul dans un lieu en dehors de son domicile ce lieu est appelé MAM.
- Il peut y avoir 6 assistant(e)s maternel(le)s dans une MAM mais seulement que 4 peuvent exercer simultanément.
- Le nombre d'enfant pouvant être accueillis simultanément est porté à 20, (donc 4 assistant(e)s maternel(le)s qui peuvent ponctuellement accueillir 5 enfants).

AU DOMICILE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

- Vous pouvez accueillir 4 enfants de moins de 3 ans.
- Le nombre d'enfant sous la responsabilité exclusive de l'assistant(e) maternel(le) est de 6 enfants de moins de 11 ans y compris les propres enfants de l'assistant(e) maternel(le), mais aussi les cousins, les copains...
- Il peut y avoir sous votre responsabilité exclusive jusqu'à 8 enfants pendant les congés scolaires.

Une précision s'impose sur la responsabilité exclusive exemple : vous accueillez 4 enfants, vous avez également 4 enfants à vous dont 3 de moins de 11 ans. C'est l'anniversaire d'un de vos enfants et il invite 3 copains. Comment ça va se passer pour vous ? Votre enfant de plus de 11 ans ne compte pas dans l'accueil des enfants. Il y a alors deux possibilités :

Possibilité n°1 : vous êtes tout(e) seul(e) chez vous, vous aurez donc au total 10 enfants. Ce n'est pas possible car les 10 enfants sont sous votre responsabilité exclusive, votre enfant devra fêter son anniversaire un autre jour

Possibilité n°2 : votre conjoint est présent au domicile à ce moment-là vous n'avez plus que les 4 enfants accueillis sous votre responsabilité exclusive, votre enfant peut fêter son anniversaire, c'est votre conjoint qui s'occupe de tout.

Il sera possible d'accueillir un cinquième enfant 50 h par mois pour remplacer un autre assistant maternel en arrêt de travail, en formation ou autre, il n'est pas nécessaire de demander l'autorisation à la PMI mais juste les prévenir sous 48h.

Le Conseil départemental peut accorder un dépassement de 6 mineurs jusqu'à 8 au maximum 55 jours par an, mais l'attestation d'agrément doit le préciser. Pour permettre aux assistant(e)s maternel(le)s d'avoir leurs enfants de moins de 11 ans pendant les congés scolaires, l'assistant(e) maternel(le) a 48h pour prévenir le président du Conseil départemental. Pour chaque jour où l'assistant(e) maternel(le) recourt à cette possibilité, il/elle indique le nombre total d'enfants de moins de

11 ans sous sa responsabilité exclusive. Les modalités de cette information sont déterminées par le président du Conseil départemental et peuvent, le cas échéant, permettre cette information par voie dématérialisée.

Mais l'assistant(e) maternel(le) ne doit pas avoir plus de 4 enfants de moins de 3 ans.

- Vous avez maintenant accès à la médecine du travail les travaux de la branche seront probablement terminés fin 2022.
- Vous devrez renseigner vos disponibilités sur le [site monenfant.fr](http://monenfant.fr)

- L'accueil de l'enfant doit respecter la charte nationale de l'accueil du jeune enfant (vous la trouverez sur notre site internet).

- Les relais assistants maternels (RAM) deviennent des RPE (relais petite enfance).

Vous pouvez donner des médicaments sous certaines conditions. Il faut pour cela :

- Que les employeurs vous en donnent l'autorisation écrite.
- Que les employeurs vous donnent l'ordonnance et les soins doivent être considérés comme des actes de la vie courante.

Vous devrez tenir un registre médical par enfant (vous pouvez le télécharger sur notre site internet) et savoir lire le français.

Pour le premier renouvellement de votre agrément, il est demandé de prouver une démarche d'amélioration de sa pratique professionnelle. En clair, lors de votre première demande de renouvellement de votre agrément vous devrez fournir un ou des justificatifs qui prouvent votre volonté d'améliorer vos compétences dans votre profession. L'évaluateur pourra lors de sa visite vous demander des précisions sur ce(s) document(s).

LES CONSEILS DU SYNDICAT NATIONAL FO POUR LE PREMIER RENOUELEMENT DE L'AGRÉMENT

1/ Un projet éducatif précisant les objectifs et les réalisations et/ou activités mises en œuvre en application de la charte nationale de l'accueil du jeune enfant définie par l'arrêté portant création d'une charte nationale pour l'accueil du jeune enfant ;

FO : Avoir cette charte avec vous et lister les articles. Téléchargez-la sur notre site internet.

2/ Une attestation de réalisation d'un stage pratique en matière d'accueil de jeunes enfants ;

FO : vous pourrez donner le justificatif d'un stage et développer à l'évaluateur ce que vous avez fait lors de ce stage. Vous pourrez voir en page 16 ou vous pouvez effectuer ces stages.

3/ Une attestation de suivi d'une formation dans les domaines de l'enfance ou de soutien à la parentalité dispensée par un organisme déclaré ;

FO : Vous pourrez joindre à votre demande de renouvellement la photocopie de votre passeport formation et dire pourquoi vous l'avez fait. Vous pourrez le montrer et développer oralement les formations que vous avez suivies dans le cadre de l'amélioration de vos pratiques professionnelles à l'évaluateur.

4/ Une attestation de participation à un groupe d'analyse de pratiques ;

FO : Si vous participez à un groupe dont le but est une amélioration de vos pratiques professionnelles en puériculture ou autre, il faudra demander un justificatif et joindre une photocopie avec votre dossier (toujours garder l'original).

5/ Une attestation de participation à une conférence, un séminaire, un atelier ou un colloque en matière d'accueil du jeune enfant ou de soutien à la parentalité organisé par un service départemental de la protection maternelle et infantile, un relais petite enfance tel que défini à l'article L. 214-2-1 du code de l'action sociale et des familles, une association active dans le secteur des modes d'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité, une organisation nationale ou une structure fédérative qu'elle soit associative ou syndicale ;

FO : Il faudra demander un justificatif pour toute participation à une réunion, colloque... organisé par une structure même syndicale. Nous vous fournirons ce justificatif pour toute réunion, Visio ou facebook live que nous organisons.

6/ Une attestation d'inscription et de suivi d'une formation dans le but d'acquies un des diplômes, certificats ou titre professionnel permettant l'exercice auprès de jeunes enfants au titre du 1^o ou du 2^o de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique, le cas échéant dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;

FO : Il suffira de faire une photocopie de l'attestation et de suivi d'une formation. L'évaluateur pourra vous demander ensuite pourquoi vous avez voulu obtenir ce diplôme.

7/ Une attestation d'inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience dans le but d'acquies un des diplômes, certificats ou titre professionnel permettant l'exercice auprès de jeunes enfants au titre du 1 ou du 2 de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique ;

FO : Si vous êtes dans une démarche de passer une Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) il faudra donner une photocopie de votre inscription et dire pourquoi vous êtes dans cette démarche.

8/ Un rapport sur la participation aux activités d'un relais petite enfance tel que défini à l'article L. 214-2-1 du code de l'action sociale et des familles, d'un lieu d'accueil parents - enfants (LAEP), d'une ludothèque, d'une bibliothèque ou de tout autre lieu pertinent pour l'activité d'accueil de jeunes enfants ;

FO : Si vous fréquentez un de ces lieux, il faudra faire un rapport où vous précisez vos motivations et rendre compte de ce que vous avez retenu pour améliorer vos compétences. Ce rapport peut être un document écrit mais aussi un vidéo, un enregistrement audio, un site internet, un blog ou tout autre chose. Attention, il est évident que lorsque vous montrez votre site internet ou blog, les puéricultrices ou autres du service de la PMI pourront le consulter. Petit conseil : évitez de parler des réseaux sociaux ! Dans ce cas, il est préférable de faire un rapport écrit et d'en donner une photocopie à la PMI, ils pourront vous demander des précisions lors de la visite.

9/ Un rapport sur la participation aux activités proposées par une association organisant des activités à destination des enfants accueillis par les assistants maternels ou des assistants maternels eux-mêmes ;

FO : si vous participez à des activités ludiques dans une association, il faudra faire un rapport de ce que vous avez fait. Il faudra donc conserver tout travail manuel fait et ne pas oublier de demander un justificatif de participation à la présidente de l'association.

10/ Une réalisation de l'assistant maternel dans le cadre de sa pratique professionnelle et de la mise en œuvre de son projet éducatif ;

FO : vous avez fait pendant les 5 dernières années du travail manuel, des créations artistiques avec les enfants accueillis, vous pourrez montrer ce que vous avez fait et dire pourquoi vous l'avez fait. Surtout bien dire ce que cela a procuré à l'enfant : qu'il apprend à manipuler du matériel varié, à développer sa créativité, son imaginaire, sa concentration, sa persévérance, et sa patience. C'est bon pour le développement de l'enfant quand il fait du découpage ou de la pâte à modeler, cela améliore la précision de ses gestes, quand il décrit ce qu'il fait, cela développe son langage son vocabulaire, quand il touche les matières et observe ce qui se passe autour de lui, cela éveille ses sens. Ne pas oublier de dire comment il est fier de montrer ce qu'il a fait à ses parents, et, bien sûr, comment il est fier de lui. Bien entendu, il sera bon de préciser que cela fait partie de vos compétences et que c'est aussi une richesse pour vous de les faire partager aux enfants accueillis.

11/ Le suivi d'une formation dans le but d'acquies un des diplômes, certificats ou titre professionnel permettant l'exercice auprès de jeunes enfants tel que prévu par l'arrêté du 3 décembre 2018 actualisant l'arrêté du 26 décembre 2000 relatif aux personnels des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans et précisant les diplômes et certifications dont les titulaires sont dispensés de suivre certaines heures de la formation obligatoire des assistants maternels.

FO : si vous avez votre certification assistant(e) maternel(le)/garde d'enfants c'est le moment de joindre une photocopie, de la montrer à l'évaluateur et surtout de dire pourquoi vous avez souhaité l'obtenir. Vous ferez la même chose si vous avez obtenu votre CAP accompagnant petite enfance ou tout autre diplôme.

RÉSUMONS :

Vous devrez lors de votre première demande de renouvellement d'agrément fournir un ou plusieurs documents justifiant de votre démarche d'amélioration de votre pratique professionnelle. Le service départemental de la PMI pourra vous demander des précisions sur le(s) document(s) fourni(s) dans le cadre de votre renouvellement. Vous devrez donc choisir dans cette liste, si vous n'en parlez pas votre agrément risque de ne pas être renouvelé.

Vous trouverez ci-dessous les explications point par point ainsi que nos conseils.

OÙ FAIRE VOS STAGES ? PRÉCISIONS DU DÉCRET :

Art. 2. Le stage visé au 2o de l'article 1^{er} peut être effectué :

1 - Auprès d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) au titre de l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles ;

2- Dans un établissement d'accueil de jeunes enfants tel que défini à l'article R. 2324-17 du code de la santé publique ;

3 - Dans une Maison d'assistants maternels définie à l'article L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles ;

4 - Dans un Relais petite enfance tel que défini à l'article L. 214-2-1 du code de l'action sociale et des familles ;

5 - Dans un lieu d'accueil enfants-parents ;

6 - Dans un lieu d'accueil d'enfants en situation de handicap visé au 3o de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

7 - Dans une pouponnière à caractère social telle que définie à l'article

D. 341-1 du code de l'action sociale et des familles ;

8 - Dans un établissement d'accueil mère-enfant tel que définis au deuxième alinéa de l'article L. 221-2 du code de l'action sociale et des familles ;

9 - Dans une école maternelle telle que visée à l'article L. 113-1 du code de l'éducation ;

10 - Dans un établissement organisant des activités périscolaires telle que prévues à l'article L. 551-1 du code de l'éducation ;

11 - Dans un établissement proposant des activités extrascolaires lors des vacances scolaires ou congés professionnels telles que prévu au 3^e alinéa de l'article L. 2324-1 du code de l'action sociale et des familles.

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN DÉCRET ET UN ARRÊTÉ ?

Le décret est un acte de portée réglementaire ou individuelle, pris par le Président de la République ou le premier Ministre.

L'arrêté est une décision du Ministre, de portée réglementaire ou individuelle, signée par lui-même ou par un fonctionnaire délégué à cet effet.

CONCERNANT LES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

- Le contrat de travail est conclu au plus tard le jour de la date d'effet d'embauche. Le particulier employeur et le salarié déclaré au CESU peuvent convenir d'un contrat de travail oral, dans le respect des dispositions expressément prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ce contrat oral vaut contrat écrit.

- La période d'essai prévoit une durée de période d'essai initiale d'un mois renouvelable une fois à condition que le salarié ait été averti préalablement par écrit.

- Par nécessité d'emploi à visée psychologique si l'assistant de vie partage ses repas avec son employeur ses repas peuvent être fournis gracieusement par les employeurs il faudra donc bien négocier.

- Vous aurez le droit à une journée supplémentaire sans perte de salaire pour le décès d'un ascendant ou descendant (petit-enfant ou grand-parent) ou 1/2 journée lors de l'obtention de la citoyenneté française pour vous-même ou votre conjoint afin d'assister à la cérémonie.

- En cas de maladie avant ou pendant les congés payés, ceux-ci devront obligatoirement être reportés.



- Pour les jours fériés chômés, ils devront être rémunérés même si vous n'avez pas 3 mois d'ancienneté mais il faudra avoir travaillé le jour précédent et le jour suivant du jour férié.

Vous aurez le droit également à une majoration de 10 % si vous travaillez un jour férié, mais un accord écrit de votre part doit être fait si vous acceptez de travailler les jours fériés.

- Si vous travaillez en horaire irrégulier, votre employeur devra vous fournir votre planning 5 jours avant. Le repos sera maintenant de 35 h à suivre.

- Concernant la présence de nuit

Elle ne pourra pas commencer avant 18h30 ni se finir après 8h du matin. Elle devra être de 12h maximum comme avant.

Cependant elle devra être rémunérée au minimum 1/2 d'heure par heure de nuit contre 1/6^{ème} précédemment et même 1/3 d'heure si les interventions nocturnes sont de 2 ou plus.

- Concernant le licenciement

L'entretien de licenciement pourra avoir lieu le 4^{ème} jour ouvrable à compter du lendemain de la remise en mains propres ou de la présentation au domicile de la lettre de convocation. Ce délai ne peut pas se terminer un samedi, un dimanche ou un jour férié. Ce n'est donc plus le code du travail qui s'applique.

Le courrier de licenciement pourra être envoyé ou remis au plus tôt le 4^{ème} jour ouvrable à compter du lendemain de l'entretien et au plus tard le 30^{ème} jour.

Si vous êtes assistant de vie C ou D, le préavis de licenciement pourra avec votre accord écrit prolongé.

Les documents de fin de contrat (attestation pôle emploi, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte) devront être remis au plus tard 2 semaines après la fin du contrat. En cas de décès de l'employeur, ils devront être remis au plus tard 30 jours après le décès.

Nous vous rappelons qu'il n'est pas obligatoire de signer le solde de tout compte et nous vous conseillons de ne pas le signer. Concernant la prime de départ à la retraite ce sont les mêmes dispositions que pour les assistants maternels.

Votre syndicat vous fournira la Convention collective mais également un guide juridique spécial assistant(e)s maternel(le)s et un autre guide spécial Salariés du particulier employeur pour expliquer la nouvelle convention.

Plusieurs fiches pédagogiques ont été intégrées dans la CCN pour faciliter la compréhension des dispositions conventionnelles pour tous.

FORMATION

Texte : Véronique DELAITRE



TITRE ADVD Assistant de vie dépendance

Il faut donc anticiper les besoins il est important d'avoir des salariés formés, compétents pour avoir un maintien à domicile de qualité, et celle que l'on nommait autrefois la femme de ménage, celle qui s'occupe de la famille et des enfants, et qui doit être reconnue comme une professionnelle à part entière.

C'est pourquoi nous avons investi depuis plus de 26 ans dans la reconnaissance des compétences et que nous portons 3 titres à visée professionnelle inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles :

- Le titre AM.GE
- Le titre EF
- Le titre ADVD

Soutenir ces derniers et les reconnaître à leur juste valeur, c'est permettre au salarié et futur salarié d'accéder à un titre à visée professionnelle lui permet d'acquérir une reconnaissance pleine et entière des compétences de son métier ; cela concourt à dynamiser et sécuriser son emploi et le valoriser - pour elle mais aussi pour la famille qui l'emploi. Le fait que sa qualification soit de plus portée et pensée par un secteur permet une véritable prise en compte des besoins exprimés par ceux qui participent

à la dynamique d'emploi : les particuliers employeurs et les salariés.

FO s'est investie dans la rédaction d'un nouvel accord de branche l'an dernier. Il était important pour nous de continuer à encadrer et proposer un système professionnalisant sécurisé pour les salariés et futurs salariés de notre secteur. Ce dernier ouvre de nouvelles perspectives notamment :

- La refonte de notre passeport de formation pour les salariés (sécurisation des parcours)
- La mise en œuvre de l'alternance à partir de 2022.

Mais aussi une mission d'observation des métiers et compétences ;

Sur ce dernier point, le travail mené à l'échelle nationale a permis d'identifier de forts besoins pour le secteur, soit 708 400 personnes qui seront à remplacer dans les dix prochaines années.

Par métier, ce sont :

- 48% des assistants maternels
- 45% des employés familiaux
- 63% des assistants de vie

qui quitteront leur poste à l'horizon 2030.

Les tensions sur ces trois métiers vont,

par conséquent s'accroître. Ce projet, qui se poursuit, ouvre la voie à une analyse et à une réflexion prospective des besoins et des réponses à apporter. Ces travaux pourront nourrir le contrat d'objectifs et l'identification des leviers d'attractivité de nouveaux publics.

Parallèlement, la DGEFP a engagé un travail interbranche sur l'accompagnement des métiers du grand âge qui intègrent les métiers d'assistant de vie et d'employés familiaux.

La branche et IPÉRIA y porteront 3 actions innovantes :

- Créer les mécanismes favorisant les passerelles intra et intersectorielles ;
- Poursuivre l'expérimentation VAE par blocs en lien avec le titre ADVD ;
- Créer une filière métier autour de la coordination/gouvernance, afin de renforcer la reconnaissance des métiers des salariés du particulier employeur.

#ÉVÉNEMENT

SEMAINE NATIONALE DE LA PETITE ENFANCE : TOUT SUR L'ÉDITION 2022 !

Propos recueillis lors du "Facebook live du syndicat national FO" le samedi 27 novembre



Dans le cadre de notre dernier "Rendez-vous des Assmat" sur Facebook Live, nous avons eu le plaisir d'échanger avec Mme Alison Emringer, Directrice de l'association "Agir Pour La Petite Enfance" qui nous a parlé de la Semaine nationale de la petite enfance qu'elle organise et qui aura lieu cette année du 19 au 26 mars 2022.

**SEMAINE NATIONALE
DE LA
PETITE ENFANCE**
La petite enfance en grand



Voici le récapitulatif de cet entretien :

La Semaine nationale de la petite enfance vise à mobiliser l'ensemble des professionnels de la petite enfance ainsi que les parents, afin de créer une véritable communauté destinée à favoriser l'éveil de l'enfant à travers le partage d'outils pédagogiques.

Notre but est de créer un moment festif et joyeux. Chaque année, notre comité propose aux professionnels de la petite enfance (crèches collectives et parentales, relais petite enfance, micro-crèches, jardins d'enfants, haltes-garderies...), aux assistant(e)s maternel(le)s mais aussi dans les lieux culturels et les centres sociaux,

des outils pédagogiques pertinents destinés aux enfants.

L'année dernière, 6 700 lieux d'accueil ont participé à la Semaine de la petite enfance sur le thème "drôle d'histoire". Un vrai bol d'air au cours de cette période marquée par la pandémie.

Le thème de cette prochaine Semaine nationale est "(re)trouvailles". Nous avons développé différents ateliers et activités en relation avec cette thématique. Bien sûr, ce que nous proposons est une boîte à outils, il n'y a pas d'obligation de tout faire, libre à chacun de choisir la ou les activités qu'il souhaite réaliser avec les enfants.

La marraine de la prochaine édition est la talentueuse Jeanne Ashbé, auteure et illustratrice de livres pour enfants, dont la présence nous enchante. Nous organiserons d'ailleurs également un Facebook Live avec elle au cours de l'année.

L'inscription pour participer à la Semaine nationale de petite enfance est gratuite et très facile : il suffit de se rendre sur notre site www.semainepetiteenfance.fr et de remplir le formulaire dans l'espace dédié à cet événement. Une fois inscrit, vous avez accès à tout le matériel pédagogique numérique créé pour l'occasion ainsi que d'autres outils (guides, podcasts...)

proposés par nos partenaires (Ministère de la culture, Ministère des solidarités et de la santé).

De même, une fois inscrit, vous pouvez commander la boîte pédagogique de la Semaine nationale de la petite enfance qui contient non seulement les outils numériques conçus pour l'événement mais aussi en plus des outils physiques comme des jeux et des livres. La boîte coûte 32 €, mais il est tout à fait possible pour un(e) assistant(e) maternel(le) de proposer aux familles des enfants gardés d'investir dans le financement d'une boîte, ce qui est aussi une bonne manière d'impliquer ces derniers dans les actions de la Semaine nationale de la petite enfance.

En espérant que les assistant(e)s maternel(le)s seront, cette année encore, très nombreux/ses à nous rejoindre pour cette neuvième édition.



Nous nous sommes efforcés de maintenir nos publications et même d'en ajouter de nouvelles au grès de l'actualité et de votre besoin croissant d'information face à la crise. Vous trouverez ici le récapitulatif de l'ensemble de nos publications.

RESTEZ INFORMÉ(E)S

Documents fédéraux



Guide des Assistant(e)s
maternel(le)s

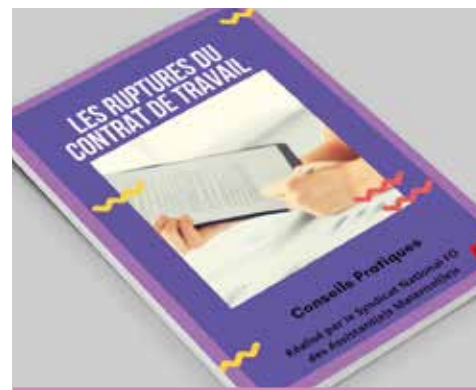


Guide des Salariés
du Particulier Employeur



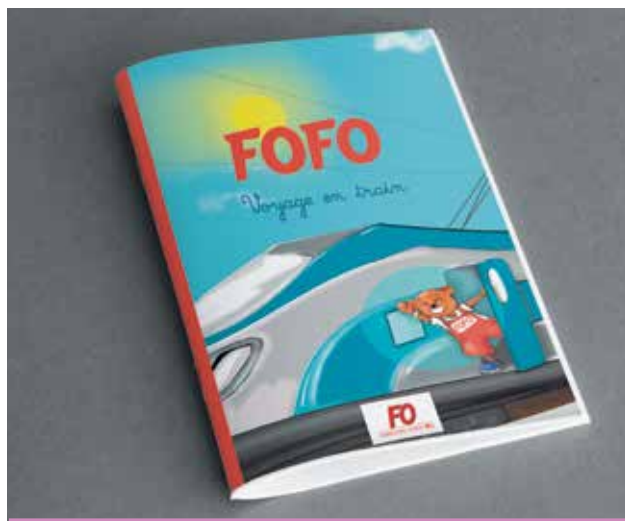
Livret rémunération

Documents à votre disposition par le biais du syndicat national FO



LUDIQUÉ : FOFO VOUS ACCOMPAGNE

Les aventures de FOFO (documents fédéraux)



PRATIQUE

Agenda 2022 (document fédéral)



ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S, SALARIÉS PARTICULIER EMPLOYEUR ON VOUS RÉPOND !



Texte : Véronique DELAITRE

QUESTION 1 NOUS AVONS LE PROJET D'ACHETER UN CHIEN, IL Y A-T-IL DES RÈGLES PARTICULIÈRES DANS NOTRE PROFESSION D'ASSISTANTE MATERNELLE ?

Réponse du syndicat national FO

Vous avez tout à fait le droit d'avoir un chien mais il y a effectivement certaines règles à respecter.

- Vous devez avertir la PMI que vous possédez un chien.
- Vous devez avertir vos employeurs. S'ils sont d'accord, il faut le formaliser par un avenant à votre contrat de travail (ils ne pourront pas dire par la suite qu'ils n'étaient pas au courant).
- Ne jamais laisser un enfant seul avec un chien.
- Ne pas laisser la nourriture de l'animal à portée des enfants.
- Une attention particulière doit être faite sur la propreté vis-à-vis des enfants accueillis.
- Il est préférable de faire vacciner chiens, chats (c'est du bon sens).
- La PMI ne peut pas vous demander d'isoler votre animal pendant l'accueil des enfants.
- Les chiens de catégorie 1 et 2 ne sont pas compatibles avec l'accueil des enfants, vous risquez un retrait d'agrément. Si le propriétaire du chien dangereux présent chez le candidat ou l'assistant maternel n'est pas titulaire du permis de détention, l'agrément doit être refusé ou retiré.

• Si le propriétaire du chien dangereux présent chez le candidat ou l'assistant maternel est titulaire du permis de détention, le chien doit être parké pendant l'accueil des enfants dans un enclos ou autre lieu de confinement.

• Il existe une réglementation (loi de juin 2008 et décret de décembre 2009) relative aux chiens dangereux.

QUESTION 2 UN DE MES ANCIENS EMPLOYEURS ME CRITIQUE PROFESSIONNELLEMENT SUR LES RÉSEAUX, QUE PUIS-JE FAIRE ?

Réponse du syndicat national FO

Le harcèlement via internet (mails, réseaux sociaux...) est appelé cyberharcèlement. Il s'agit d'un délit. Si vous êtes victime de ce type de harcèlement, vous pouvez demander le retrait des publications à leur auteur ou au responsable du support électronique. Vous pouvez aussi faire un signalement en ligne à la police ou à la gendarmerie ou porter plainte. Ce délit est sanctionné par des peines d'amendes et/ou de prison. Les sanctions sont plus graves si la victime a moins de 15 ans.

Sans attendre l'enquête de police ou de gendarmerie, la victime peut collecter elle-même les preuves de son harcèlement notamment par le biais de captures d'écran. Il est possible de faire appel à un huissier de justice pour réaliser ces captures. Ces pièces pourront être utilisées lors du procès. La victime peut porter plainte contre le ou les auteurs du harcèlement. Si la victime ne connaît pas les véritables identités du ou des auteurs, elle peut porter plainte contre X. Les intermédiaires

techniques doivent permettre à la justice d'identifier le ou les auteurs des contenus en cause. L'auteur d'un harcèlement en ligne risque : 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

Vous trouverez notre fiche complète sur notre agenda 2022.

QUESTION 3 JE SUIS EN MENSUALISATION ANNÉE COMPLÈTE, MON EMPLOYEUR MET FIN À MON CONTRAT PENDANT MA PÉRIODE D'ESSAI, ME DOIT-IL QUELQUE CHOSE EN PLUS DE MON SALAIRE ?

Réponse du syndicat national FO

Eh oui il vous doit vos congés payés, alors vous allez me dire mais en année complète ils sont compris dans la mensualisation ?

D'accord ils sont effectivement compris dans le calcul de la mensualisation mais à condition de les prendre. Et comme sur ces deux mois vous n'avez pas pris de congés, votre employeur doit donc vous les payer. Il doit pour cela faire soit le calcul des deux mois de salaire et prendre 10 % ensuite sur 2 mois, vous avez acquis 5 jours de CP / 6 = 0,83 semaines que vous multipliez par votre salaire hebdomadaire. Puis vous allez comparer les deux montants et le plus avantageux vous sera donc payé en plus de votre salaire. Le salaire hebdomadaire correspond au nombre d'heures semaines x votre salaire horaire.

QUESTION 4

MON EMPLOYEUR VEUT ME FAIRE UN AVENANT CAR SON ENFANT RENTRE À L'ÉCOLE EN JANVIER ET NE VIENDRA CHEZ MOI QUE LE MERCREDI, COMMENT DOIT-ON FAIRE ?

Réponse du syndicat national FO

Vous avez deux solutions.

Soit effectivement votre employeur vous fait un avenant et il va recalculer votre mensualisation, soit il fait une rupture de contrat et il vous fait un autre contrat tout de suite ce qui vous permet d'ouvrir des droits à Pôle emploi pour l'emploi perdu.

QUESTION 5

L'ENFANT QUE J'ACCUEILLE A LA COVID-19, MON EMPLOYEUR ME DONNE UN CERTIFICAT MÉDICAL ET NE VEUT PAS ME RÉMUNÉRER CETTE ABSENCE, EN A-T-IL LE DROIT ?

Réponse du syndicat national FO et conseils

Malheureusement oui, il est dans son droit. Pourquoi ? Parce qu'il faut faire une différence entre être cas contact et avoir la COVID-19. Si l'enfant est cas contact il ne viendra pas chez vous, mais il n'est pas malade donc après décision de la branche professionnelle, le salaire est maintenu par vos employeurs. Si l'enfant a la COVID-19, là il est bien malade et effectivement votre employeur peut vous donner un certificat médical pour ne pas vous rémunérer pendant cette absence. Attention : nous sommes en fin d'année, si votre employeur a déjà utilisé ses 10 jours dans l'année, cette absence sera donc rémunérée même avec un certificat médical. Au moment de la rédaction de votre contrat de travail, pensez à négocier ce point !

QUESTION 6

UN DE MES EMPLOYEURS VIENT DE M'ENVOYER UN TEXTO POUR METTRE FIN À MON CONTRAT DE TRAVAIL, EN A-T-IL LE DROIT ?

Réponse du syndicat national FO

Absolument pas. Il doit vous adresser un courrier en recommandé avec AR, le jour de la première présentation fixera le départ de votre préavis. Il peut aussi vous donner un courrier en main propre qui devra être signé des deux parties avec la date du jour de la signature et la mention en haut de votre courrier : "Lettre remise en main propre en deux exemplaires contre décharge". Votre préavis commencera dès ce courrier signé.

QUESTION 7

PEUT-ON LISSER LES FRAIS D'ENTRETIEN SUR L'ANNÉE ET LES DÉDUIRE QUAND L'ENFANT EST MALADE ?

Réponse du syndicat national FO

Absolument pas. Les frais d'entretien ne peuvent pas se mensualiser car ils ne sont payés que sur la présence effective de l'enfant. Ils ne rentrent surtout pas dans le calcul de la mensualisation.

QUESTION 8

AVEC LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE, ON NOUS DIT QU'IL VA Y AVOIR DU CHANGEMENT SUR L'ABSENCE DE L'ENFANT POUR MALADIE. EST-CE VRAI ?

Réponse du syndicat national FO

Tout à fait, à partir du 1er janvier 2022, quand l'enfant sera absent pour maladie, l'employeur devra présenter un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation. Il pourra le donner à l'assistant maternel non plus dans les 48h mais au plus tard au retour de l'enfant chez l'assistant maternel. En cas de courtes absences de l'enfant pas nécessairement consécutives et dans la limite de 5 jours et non plus 10 jours sur présentation du certificat médical, l'employeur fera le calcul de l'absence pour déterminer le salaire de l'assistant maternel. En cas d'absence durant 14 jours calendaires (pour une hospitalisation par exemple), l'employeur procédera également au calcul de l'absence si l'absence est justifiée par un bulletin d'hospitalisation. Au-delà de 14 jours d'absence de l'enfant, l'employeur devra reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date d'anniversaire.

QUESTION 9

UN DES ENFANTS QUE J'ACCUEILLE S'EST CASSÉ LA JAMBE CHEZ LUI. IL RESTERA AVEC SA MAMAN LE LUNDI ET LE VENDREDI ET REVIENDRA CHEZ MOI 3 JOURS ALORS QUE JE L'AVAIS 5 JOURS COMMENT ÇA VA SE PASSER POUR MA RÉMUNÉRATION ?

Réponse du syndicat national FO

Il y a plusieurs réponses à votre question.

• Si votre employeur vous donne un certificat médical précisant que l'enfant doit rester chez lui 2 jours par semaine pendant un certain nombre de semaines, vous ne percevrez donc pas de salaire, en revanche les 3 autres jours comme le stipule la convention collective « l'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaire ou permanentes,

donne droit à majoration du salaire », vous pourrez donc augmenter votre salaire horaire le temps que cet enfant a la jambe dans le plâtre. Evidemment, l'employeur devra faire un avenant à votre contrat de travail si ce n'est pas précisé dans le contrat initial.

• Si l'employeur ne vous présente pas de certificat médical pour ces deux journées d'absence, il vous versera votre salaire intégral pour toute absence, ce qui ne vous empêche pas de réévaluer votre salaire les 3 autres jours. Cet enfant vous demandera une attention particulière du fait de son handicap d'où l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective.

QUESTION 10

J'AI POSÉ MON VENDREDI 12 NOVEMBRE POUR RAISON PERSONNELLE, MAIS UN DE MES EMPLOYEURS VEUT QUAND MÊME ME METTRE SON ENFANT A-T-IL LE DROIT DE M'IMPOSER DE TRAVAILLER CE VENDREDI ?

Réponse du syndicat national FO

Bien sûr que oui, vous ne pouvez pas dire à votre employeur tel jour je ne travaillerai pas ! vous avez l'obligation de lui demander s'il veut bien que vous preniez cette journée. Il peut donc vous donner votre journée mais elle sera soit prise en congés payés ou déduit de votre salaire car c'est une journée sans solde.

QUESTION 11

JE VAIS DÉMÉNAGER EST CE QUE J'AI LE DROIT À DES JOURS AVEC MES EMPLOYEURS ?

Réponse du syndicat national FO

Il n'existe pas de congé légal en cas de déménagement et la convention collective ne l'a pas prévu. Si vous souhaitez prendre une ou deux journées il faudra demander l'autorisation de vous absenter à vos employeurs (avec réponse par écrit) ces jours seront sans solde ou pris sur vos congés payés.

QUESTION 12

JE SOUHAITE PRENDRE MES CONGÉS PAYÉS ACQUIS PENDANT MON CONGÉ MATERNITÉ APRÈS MON CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION, EST-CE POSSIBLE ?

Réponse du syndicat national FO

Non ce n'est pas possible, en revanche vous pouvez les prendre avant votre congé parental d'éducation à la suite de votre congé maternité. La Cour de cassation a en effet jugé que l'employeur doit pouvoir mettre la salariée en possibilité de prendre le solde de ses congés payés après son congé de maternité et avant son départ en congé parental. S'il ne le fait pas, l'employeur s'expose, à devoir verser à la salariée d'une part une indemnité correspondant aux congés non pris, d'autre part, des dommages-intérêts.

QUESTION 13

UN DES ENFANTS QUE J'ACCUEILLE 5 JOURS PAR SEMAINE VA ALLER LE MARDI À L'ÉCOLE ET LE PARENT SOUHAITE ME RETIRER CETTE JOURNÉE DE MON SALAIRE. EST-CE POSSIBLE ?

Réponse du syndicat national FO

Alors plusieurs possibilités s'offrent à vous :

- *L'employeur demande de vous payer que 4 jours par semaine au lieu de 5 : si vous acceptez, il vous fera donc un avenant à votre contrat de travail avec baisse de votre salaire et il recalculera la mensualisation.*
- *Si vous n'acceptez pas, votre employeur peut soit faire un retrait d'enfant, soit mettre son fils à l'école comme prévu et vous paye votre salaire habituel sans changement.*

Par exemple, si pour le mois de novembre l'avenant n'est pas fait, il ne pourra pas déduire les journées d'absences.

Si il vous fait l'avenant que le 15 novembre et que l'enfant est allé à l'école dès le 2 novembre, il devra payer les jours d'absences jusqu'au 15. Il ne faut surtout pas antidater l'avenant, c'est interdit.

Le changement de mensualisation prendra donc effet à la signature de l'avenant et pas avant.

Conseil : ce n'est pas à vous de le réclamer !

QUESTION 14

LORS DE LA VISITE DE LA PUÉRICULTRICE, ELLE M'A DEMANDÉ LE PLANNING POUR LE MOIS DE JANVIER DES ENFANTS QUE J'ACCUEILLE OU QUE JE VAIS ACCUEILLIR. EST-CE LÉGAL ?

Réponse du syndicat national FO

Tout à fait, vous devez tenir à disposition des services de PMI les documents relatifs à votre activité prévisionnelle, ainsi qu'à votre activité effective, mentionnant les jours et les horaires d'accueil des enfants. Cela vient en plus d'être précisé dans le décret du 4 novembre 2021. Vous trouverez des feuilles de planning dans votre espace adhérent du site internet de notre syndicat.

QUESTION 15

DEUX MOIS APRÈS MA REPRISE DE TRAVAIL À LA SUITE DE MON CONGÉ MATERNITÉ, MON EMPLOYEUR ME FAIT UNE RUPTURE DE CONTRAT EST-CE QUE LA PÉRIODE DE MON CONGÉ MATERNITÉ COMPTE DANS MON ANCIENNETÉ ?

Réponse du syndicat national FO

Pendant la durée de votre congé maternité, votre contrat de travail est suspendu. Cependant, la durée de cette interruption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que vous détenez de votre ancienneté. Donc oui votre congé maternité est bien à prendre en compte dans votre ancienneté.

QUESTION 16

POURRIEZ-VOUS ME DIRE SI LES LINGETTES, LES MOUCHOIRS RENTRENT DANS LES FRAIS D'ENTRETIEN ? CAR MES EMPLOYEURS NE ME DONNENT RIEN JE FOURNIS TOUT.

Réponse du syndicat national FO

Vous n'avez pas à les fournir. Les frais d'entretien sont destinés à rembourser les frais engagés par l'assistant maternel pour accueillir les enfants. Cela comporte les matériels et produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés aux enfants, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre, la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel, électricité, chauffage, eau. Petit rappel : les frais d'entretien ne sont pas du salaire mais une indemnité qui s'ajoute au salaire.

QUESTION 17

L'ASSISTANT DE VIE DE MON FILS HANDICAPÉ, OUTRE SON TRAVAIL DE JOUR, EFFECTUE UNE MOYENNE DE 10 NUITS PAR MOIS DANS UNE CHAMBRE SÉPARÉE OÙ IL PEUT DORMIR ET N'INTERVENIR QU'EN CAS DE NÉCESSITÉ. L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE STIPULE QUE CELA EST COMPATIBLE AVEC UN TRAVAIL DE JOUR ET RÉMUNÉRÉ SOUS LA FORME D'UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE. NOUS AVONS FIXÉ CETTE INDEMNITÉ, DE MANIÈRE ASSEZ LARGE ET CE N'EST PAS CE QUI FAIT DÉBAT, À UN ÉQUIVALENT DE 6 HEURES DE SALAIRE PAR NUIT (SOIT ENVIRON 60 ÉQUIVALENT HEURES PAR MOIS).

MON SALARIÉ ME DEMANDE DE LUI PAYER, EN OUTRE, DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES AU MOTIF QU'EN AJOUTANT CES 60 ÉQUIVALENT HEURES MENSUELLES À SON TEMPS DE TRAVAIL DE JOUR, IL DÉPASSE CERTAINS TRIMESTRES (HORAIRES IRRÉGULIERS) LE SEUIL DE DÉCLANCHEMENT DU PAIEMENT EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES. MA LECTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE SON ARTICLE 17 EST QUE CETTE INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR PRÉSENCE DE NUIT N'EST PAS À PRENDRE EN COMPTE AU TITRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

Réponse du syndicat national FO

La durée du travail indiquée dans la convention collective est de 40 heures par semaine pour un salarié à temps plein. Dans le cadre d'un poste d'emploi à caractère familial, le salarié peut assurer une présence de nuit ou occuper les fonctions de garde-malade de nuit. La présence de nuit est la situation dans laquelle le salarié dort sur place dans une pièce séparée tout en restant disponible pour intervenir dans le cadre de sa fonction.

Les heures supplémentaires sont comptabilisées lorsque le nombre d'heures de travail effectif dépassent les 40 heures prévues : Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.



L'accomplissement d'heures supplémentaires ne doit pas porter la durée de travail effectif hebdomadaire au delà des 2 limites suivantes :

- 50 heures sur une même semaine,
- 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les heures de nuit ne comptent toutefois pas dans cette limite. Le salarié peut tout à fait travailler 48 h dans la semaine plus deux nuits. De la même façon, les heures de nuit ne génèrent pas d'heures supplémentaires si ce temps n'est pas considéré comme une heure de présence responsable qui amène à dépasser 40h par semaine.

La présence de nuit est la situation dans laquelle le salarié dort sur place dans une pièce séparée, dans des conditions décentes, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu.

La présence de nuit n'est en principe pas prise en compte pour déterminer la durée de travail effectif.

La fréquence du nombre d'intervention requis conditionne la prise en compte des heures de présence de nuit comme du temps de travail effectif. En effet, si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et donc comptabilisées dans la durée de travail maximale à respecter.

Ainsi, toutes les heures de présence de nuit ne sont pas à compter dans le temps de travail effectif du salarié et décompter comme heures supplémentaires (Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 5, Arrêt du 6 juin 2019, Répertoire général n° 16/02098).

Si, par contre, le nombre d'interventions impose de compter ces heures comme du temps de travail effectif, alors on doit les réintégrer dans le décompte des 50h hebdomadaires maximum et des majorations pour heures supplémentaires.

VOUS AVEZ UNE QUESTION ?

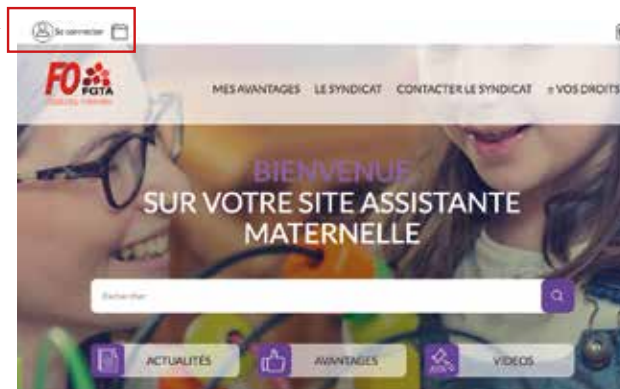
CONTACTEZ DIRECTEMENT MARIE-CLAIRE DUFROS :
mc.dufros@fgta-fo.org

COMMENT CRÉER SON COMPTE DANS L'ESPACE ADHÉRENT ?

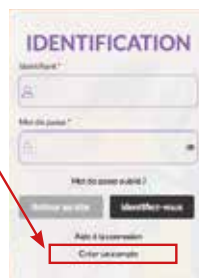
EN TANT QU'ADHÉRENT(E),
 vous pouvez vous inscrire sur l'espace dédiée aux assistant(e)s maternel(le)s
 sur le site www.assistantematernelle.info
 ou aux Salariés du Particulier Employeur
 sur le site www.salarieduparticulieremployeur.info

VOICI UN RAPPEL DE LA MARCHÉ À SUIVRE POUR CRÉER VOTRE COMPTE :

- Allez sur le site internet
- Cliquez sur "Se connecter"
 en haut à gauche du site



- Cliquez sur "Créer un compte"
 en bas du pavé de l'identification



- Puis, créez un mot de passe,
 le confirmer
 et remplissez tous les champs
 avec un *rouge



- Attention, il faut bien saisir le code
 noté dans le pavé, en respectant
 les minuscules et majuscules
 ce code change à chaque connexion

- Puis validez

- Vous recevrez alors un email qui confirmera votre inscription.
Attention : vous n'aurez accès au site que lorsque vous recevrez l'email de confirmation de votre inscription.

Vous pourrez alors bénéficier de toutes les informations sur votre métier, vos droits, vos salaires...



Avec **FO**,
donnez
l'avantage
à votre
famille

Plateforme Avantages

- Boutique en ligne
- Soutien scolaire
- Consultations juridiques gratuites
- Formation
- Espace famille
- Emploi et apprentissage
- Du bon et du bio
- Loisirs et Vacances
- Bien-être pour tous
- Coup de cœur
- Vie syndicale
- Solidarité



Facebook : Plateforme Avantages

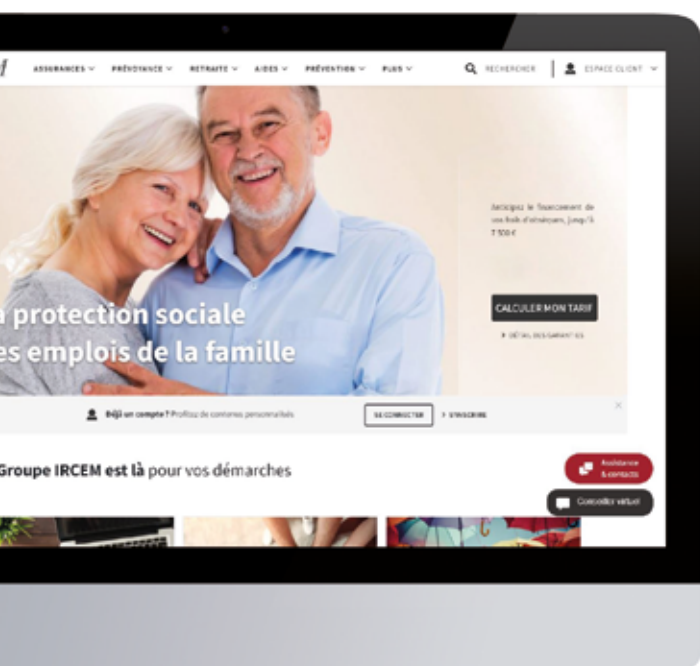
Rendez-vous sur : [avantagespourtous.com](https://www.avantagespourtous.com)



Avantages
POUR
tous

www.ircem.com

pour tout savoir sur :



- ▶ Vos indemnités en cas d'arrêt de travail
- ▶ Votre future retraite complémentaire
- ▶ Vos aides et services d'Action sociale
- ▶ Votre prévention
 - au quotidien
 - au travail
- ▶ Vos garanties d'Assurance

Activez votre compte



Rendez-vous sur le site www.ircem.com
ou sur l'application «IRCEM Espace Client»

