

MAG

le N° 12 EMPLOIS DE LA FAMILLE



EQ
fgta

REPRÉSENTATIVITÉ : TOUS ENSEMBLE POUR FAIRE GAGNER FO AUX ÉLECTIONS TPE FIN 2024

SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

ACTUALITÉS

Toute l'actualité sociale
et juridique du secteur des
emplois de la famille

PORTRAIT

Marina Chaudemanche
« il faut de la passion pour
faire ce métier ! »

ANALYSE

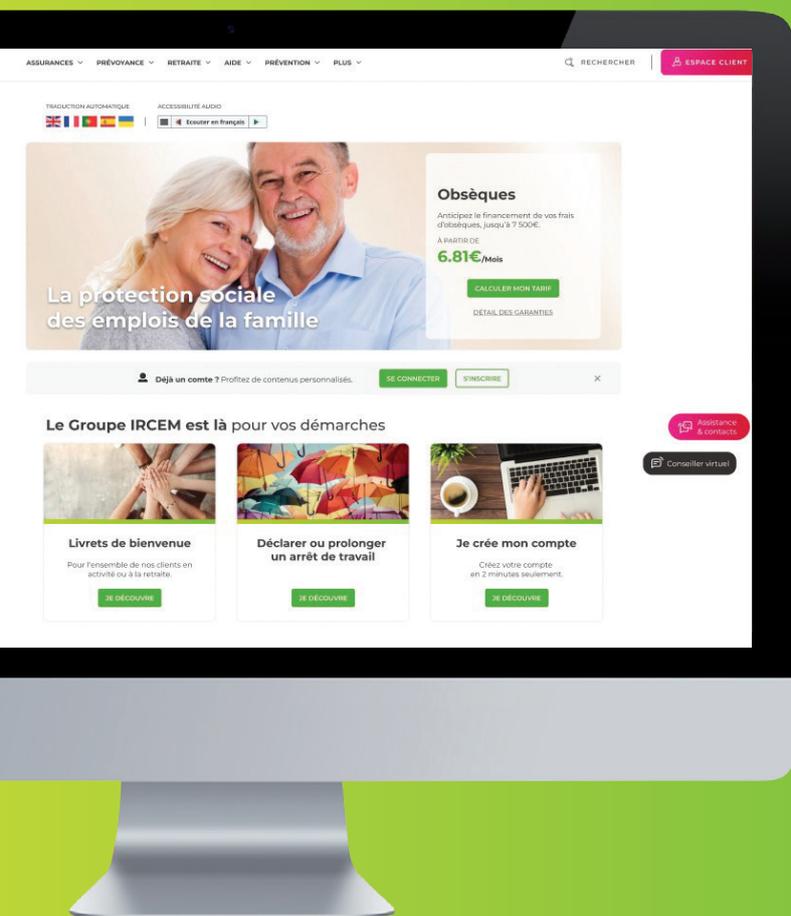
Arrêts du
13 septembre 2023

ASTUCE

Comment fabriquer :
Une mangeoire pour oiseaux
De la colle naturelle

ÉCOUTER GUIDER PROTÉGER

Votre Espace Client sur www.ircem.com vous permet de :



- ✓ Connaître en détail vos droits
- ✓ Accéder à vos démarches
- ✓ Suivre vos démarches
- ✓ Consulter vos remboursements
- ✓ Mettre à jour vos coordonnées
- ✓ Réaliser vos demandes d'aides en ligne
- ✓ Vous informer des actualités en lien avec votre métier

Activez votre compte

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



L'ÉDITO



Cher(e)s adhérent(e)s,

Voilà déjà pratiquement deux ans que notre « convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile » a vu le jour.

Ce secteur ne compte pas moins d'un million de salariés du particulier employeur et plus de 300 000 assistants(es) maternel(le)s. Avec une CCN qui continue son évolution en faveur de votre emploi et de vos droits, en prenant comme exemple le droit à l'indemnité de départ à la retraite, avec sa mise en œuvre début 2023...

Notre magazine s'est penché sur des sujets de votre quotidien, que vous soyez salarié du particulier employeur ou assistante maternelle. En effet, les évolutions environnementales viennent visiblement impacter le quotidien, prendre conscience des changements, en considérant la transition numérique, les évolutions des familles, et tant d'autres sujets. Nous restons attentifs à tous ces thèmes pour mieux les appréhender.

Les votes également auxquels notre secteur prend part, avec les CCPD et, à la fin de l'année 2024: les élections TPE où votre vote pour FO fera la différence.

Le nombre de nos adhérents continue de progresser, et votre soutien à nos réseaux sociaux démontre votre intérêt à recevoir de l'information sous toutes ses formes. La dématérialisation de l'information est également engagée dans notre secteur, créant ainsi un mix entre support papier et digitalisation.

Prenez plaisir à lire ce magazine.

Toute l'équipe des emplois de la famille de la FGTA-FO se joint à moi pour vous souhaiter une excellente année 2024 pour vous et vos proches.

Elsa Lacoffe,
Secrétaire fédérale

SOMMAIRE

● L'édito	3
● Actualités	5
● Portrait	12
● Analyse	13
● Ludique	16
● Questions/Réponses	18

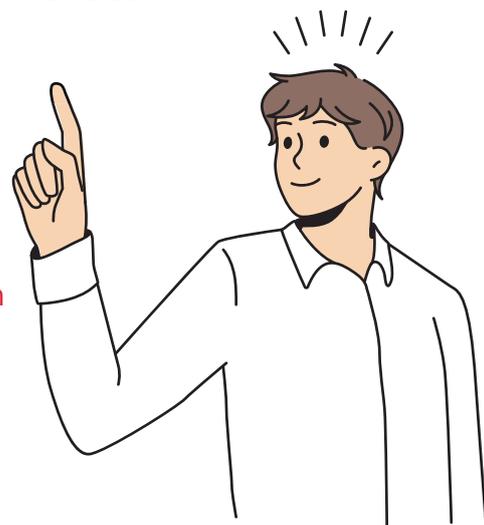
www.fgtafo.fr Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux



COMMENT S'INSCRIRE DANS VOTRE ESPACE ?

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**

- 1** • Allez sur le site Internet
• Cliquez sur "Se connecter"
en haut à gauche du site
- 2** • Cliquez sur "Créer un compte"
en bas du pavé de l'identification
- 3** • Puis, créez un mot de passe,
le confirmer et remplissez tous
les champs avec un *rouge
- 4** • 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
- 5** • Vous recevrez alors un e-mail
qui confirmera votre inscription.
Attention: vous n'aurez accès au site que
lorsque vous recevrez l'e-mail de confirmation
de votre inscription.



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

#ATTRACTIVITÉ

LA PRIME D'INSTALLATION, MÊME AUGMENTÉE, SERA-T-ELLE SUFFISANTE ?

La prime d'installation est destinée aux assistantes maternelles nouvellement agréées relevant de la Convention collective des assistants maternels du particulier employeur. Elle est destinée à financer l'achat du matériel nécessaire au démarrage de leur activité. D'un montant de 1 200 €, elle est versée en une seule fois.

Cette prime était jusqu'à présent d'un montant de 300 ou de 600 € pour les assistantes maternelles s'installant dans des territoires sous-dotés. Elle est donc doublée sur la base du montant précédent le plus élevé, et sans condition d'implantation territoriale.

Cette mesure vise à attirer de nouvelles recrues dans la profession alors que le nombre d'assistantes maternelles ne cesse de s'effondrer, mais cela sera-t-il suffisant ?

QUI EN SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Toutes les assistantes maternelles qui en font la demande, l'année du premier agrément délivré par le Conseil départemental.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION ?

- Avoir formulé sa demande dans un délai d'un an à compter de la date d'agrément,
- Avoir suivi la formation initiale obligatoire avant tout accueil du premier enfant,
- S'engager à demeurer dans la profession pendant 3 ans minimum,

- Avoir exercé au moins deux mois consécutifs avant de formuler la demande.

QUELLES SONT LES PIÈCES JUSTIFICATIVES EXIGÉES ?

- L'imprimé de demande complété et signé,
- La photocopie de la notification de l'agrément,
- La photocopie de l'attestation de formation,
- Les photocopies des deux premiers bulletins de salaire,
- La charte d'engagement signée et complétée.

POUR LES NON-ALLOCATAIRES :

- La copie (recto verso) d'une pièce d'identité en cours de validité,
- Un RIB.

Véronique Delaitre, Secrétaire générale du syndicat FO des emplois de la famille

#FORMATION

UNE DÉCISION REGRETTABLE

L'année 2023 marque une mobilisation sans précédent dans les départs en formation au sein du secteur. Parce que la formation se déploie dans un cadre financier contraint et pour la mettre en œuvre de manière équitable, la branche professionnelle a pris la décision suivante :

« Seuls les salariés qui n'ont pas encore commencé une action de formation* ou un parcours de VAE en 2023 pourront partir en formation. **Cette décision est applicable du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023** ».

En conséquence, tout salarié qui a débuté une action de formation ou un parcours de VAE entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2023, devra, en lien avec son particulier employeur, attendre le 1^{er} janvier 2024 pour faire valoir à

nouveau ses droits à la formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

POURQUOI LA BRANCHE A-T-ELLE DÛ PRENDRE UNE TELLE DÉCISION ?

Au regard des très nombreux besoins en formation exprimés en 2023 et en raison de moyens financiers limités (dotation beaucoup moins importante par France Compétence à l'OPCO EP et par contrecoup à notre branche professionnelle), la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a dû prendre une décision qui va à l'encontre de ce que nous avons négocié pour ne pas être obligés de stopper la formation pour tous.

Nous espérons des jours meilleurs en 2024. Nous faisons tout notre possible



**CCPD :
MERCİ AUX VOTANTS**

Nous remercions les assistant(e)s maternel(le)s qui ont voté FO lors des élections CCPD et qui nous ont permis d'avoir des élus : à savoir notamment la Moselle, Chambéry, les côtes d'Armor, le Morbihan, la Somme, le Maine-et-Loire...

pour rétablir cette situation auprès de France Compétence, qui fait pour le moment la sourde oreille !

*Action de formation : module de formation, bloc de compétences de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 portés par la branche, certificat de compétences ou CQP porté par la branche.

Véronique Delaitre, Secrétaire générale du syndicat FO des emplois de la famille

#JOURS DE CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

À QUOI AVEZ-VOUS DROIT ?

L'assistante maternelle employée par un particulier employeur a droit à des congés liés à des événements familiaux, dans les mêmes conditions que tout autre salarié. Elle bénéficie, sans condition d'ancienneté, sur justification sans diminution de salaire, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée selon les modalités suivantes :

- **4 jours ouvrables** pour le mariage ou la conclusion d'un Pacs,
- **1 jour ouvrable** pour le mariage ou la conclusion d'un Pacs d'un enfant,
- **3 jours ouvrables** pour chaque naissance dans le foyer de l'assistant maternel ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (à prendre dans les 15 jours qui entourent l'événement),
- **5 jours ouvrables** pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de son enfant,
- **3 jours ouvrables** pour le décès de l'époux, du partenaire pacsé, du concubin.
- **3 jours ouvrables** pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère,
- **3 jours ouvrables** pour le décès d'un frère ou d'une sœur,
- **1 jour ouvrable** pour le décès des grands-parents (ascendant en ligne directe), **Obtenu par FO.**
- **1 jour ouvrable** pour le décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière-petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues, **Obtenu par FO.**

- **12 jours ouvrables** pour le décès d'un enfant, portés à 14 jours ouvrables pour :

- Un enfant de moins de 25 ans,
- Un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent,
- D'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

À savoir : le congé reste de 5 jours au minimum en cas de décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus (lui-même sans enfant).

Tous ces jours de congé n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La convention collective prévoit que ces congés doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec votre employeur, dans les jours qui entourent l'événement. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entoure l'événement.

À savoir : lors d'un congé pour événement familial, l'employeur doit accorder au salarié 1 jour ouvrable supplémentaire non rémunéré si le salarié est

dans l'obligation de se déplacer à plus de 600 km aller-retour de son domicile. Pour bénéficier de ce jour, le salarié doit en faire la demande par écrit à son employeur.

- **8 jours ouvrables** pour le congé de deuil parental d'un enfant, dans un délai d'un an en cas de décès :
De son enfant âgé de moins de 25 ans,
Ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;

Ce congé de deuil parental est indemnisé par l'organisme de Sécurité sociale du salarié.

Il peut être fractionné (décret du 8 octobre 2020) en deux périodes d'une durée au moins égale à une journée.

Le salarié doit informer l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence et doit présenter un justificatif de décès. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

À savoir : le congé de deuil n'est pas accordé pour le décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus, même s'il était lui-même parent.

Véronique Boucher



#GARDE PARTAGÉE

MISE À JOUR DES CONTRATS DE TRAVAIL

Les contrats de travail pour les salariés du particulier employeur, en CDI mais aussi en CDI garde partagée, ont été mis à jour en octobre 2023.

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles

au domicile de l'une ou l'autre selon les modalités définies aux contrats de travail.

L'interdépendance des contrats de travail dans l'organisation conjointe de la garde partagée amène les particuliers employeurs à prévoir dans chaque contrat une clause identique

précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.

Vous êtes salariée embauchée dans le cadre de la garde partagée ? Adhérez maintenant et nous vous enverrons les contrats de travail correspondants.

Véronique Delaitre,

Secrétaire générale du syndicat FO des emplois de la famille

#ENQUÊTE

VOTRE VISION DE LA PROFESSION

La FGTA-FO et le syndicat national des emplois de la famille lancent une grande enquête auprès des assistantes maternelles.

Son objectif consiste à montrer que le métier est bien là, qu'il n'y a pas que les crèches, que les assistantes maternelles sont fières et contentes d'exercer leur métier malgré les difficultés.

Nous espérons faire remonter ces problèmes pour essayer de trouver des solutions face aux très nombreuses assistantes maternelles qui quittent la profession, que nous souhaitons valoriser.

L'enquête se déroulera en plusieurs étapes :

En premier lieu, ce questionnaire de 80 questions vise à mieux connaître le ressenti des professionnelles sur leur métier, et pourquoi certaines d'entre elles sont amenées à le quitter. Mis en ligne sur Facebook, il sera également envoyé à tous les adhérents du syndicat et sera clos d'ici la fin 2023.

Ensuite, la FGTA-FO adressera un courrier à plusieurs Conseils départementaux, maires, députés, relais petite enfance et à un ensemble d'institutions afin de les auditionner d'ici février 2024 sur leur vision du métier et les solutions pour le soutenir.

Enfin, des auditions auprès de professionnelles et de parents-employeurs compléteront cette grande enquête.

La restitution de ces travaux est prévue pour septembre 2024 et sera effectuée de manière inédite. Les conclusions de cette enquête seront une grande avancée pour la reconnaissance, la valorisation et la pérennité de la profession.

Pour accéder au formulaire :

<https://forms.gle/DR8fpG4jvLHLfnum7>

#VIOLENCES VERBALES

POURQUOI NOUS NE DEVONS PAS LES TOLÉRER

Tous les samedis le Syndicat National propose un sondage sur sa page Facebook. À la lecture des commentaires du sondage sur les violences verbales, force est de constater que personne n'est à l'abri d'un employeur malveillant une ou plusieurs fois dans sa carrière, mais fort heureusement la majorité des employeurs ne pose aucun problème.

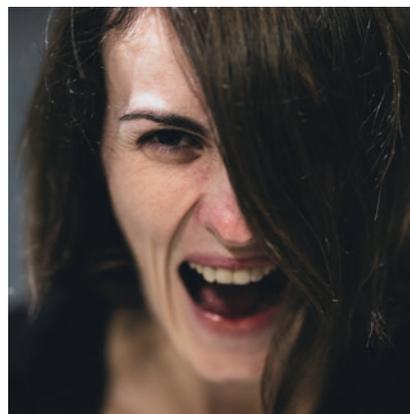
Les griefs qui reviennent le plus fréquemment sont le manque de respect et le manque de reconnaissance de la profession.

Les violences ne sont pas seulement verbales: on constate que de nombreux employeurs harcèlent les assistantes maternelles de SMS le soir et le week-end. Il n'est parfois pas possible de se déconnecter réellement une fois les semaines et journées terminées. Dans quelles autres professions l'employeur se permet-il d'appeler ou envoyer des messages à 22 heures ou le dimanche en plein après-midi à ses salariés ?

Certaines assistantes maternelles dénoncent le fait de passer pour des domestiques corvéables à merci, d'être rabaisées: « *Vous commencerez à telle heure, je suis votre employeur vous devez être là pour moi, je suis votre patron, je vous paie pour être à mon service...* »! Serviable ne veut pas dire corvéable!

En cas de problème, de violences verbales, de harcèlement, il est souvent difficile de trouver du soutien auprès des PMI, qui prennent la plupart du temps la défense de l'employeur. Cela peut conduire à la démission du salarié, qui subit alors la double peine: la perte d'un salaire et la non-indemnisation par Pôle emploi.

Les violences verbales laissent des séquelles psychologiques... Il n'est jamais simple de s'en relever, car les mots peuvent être blessants et insultants. Certains professionnels sont dans l'obligation de déposer une main courante. D'autres sont en arrêt de travail, d'autres prennent la décision d'arrêter le métier.



Les fins de contrats peuvent également faire l'objet de mots déplacés quand il s'agit de payer de grosses sommes ou de faire parvenir les documents.

Ces comportements d'employeurs fragilisent la profession, car les démissions entraînent des reconversions, des arrêts d'activité pour ne plus avoir d'intrusion abusive dans la vie privée, pour ne plus se faire rabaisser et surtout retrouver de la tranquillité d'esprit, du respect et de la reconnaissance.

Il faut instaurer des règles et des limites claires dès le début de l'accueil pour éviter les débordements, car nul n'est à l'abri d'un excès de zèle ou d'abus d'employeurs. Personne n'a le droit d'insulter, de rabaisser ou de dénigrer un autre être humain: cette règle s'applique à tous, et nous devons la faire respecter dans le cadre de notre métier.

En tout état de cause, il faut toutefois souligner que la grande majorité des parents est bienveillante et que les relations sont la plupart du temps sereines et apaisées...

#CONSEIL D'ORIENTATION PROSPECTIVE

PRÉPARONS LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE DEMAIN

2023 a vu la création du Conseil d'Orientation Prospective (COP) dont l'installation a eu lieu le 20 avril 2023. Son objectif est de rassembler le secteur pour partager une vision prospective de la relation employeur/salarié et de dessiner le secteur de l'emploi à domicile à l'horizon 2050, de travailler sur des hypothèses, d'aborder les incertitudes de l'avenir, d'engager des travaux d'analyse et de prospective, d'accompagner le binôme employeur/salarié, et de définir ce que peut apporter ce binôme aux changements de la société.

Le COP s'organise autour de trois commissions disposant chacune d'un thème de travail et d'outils de recherches, reposant sur une bibliographie bien fournie.

Les travaux de groupe ont débuté en juillet 2023 et s'articulent autour de trois grands thèmes :

- Transition numérique et nouvelles formes de travail (Véronique Delaitre),
- Évolution des familles, des habitats et modes de vie (Elsa Lacoffe),
- Transition démographique, transitions environnementales et emploi (Véronique Boucher et Marie-Claire Dufros).

Plusieurs points d'étape vont être réalisés d'ici à la fin de l'année 2023 et une présentation du fruit de ces travaux sera réalisée courant 2024, lors des États Généraux de l'Emploi à Domicile. Le 6 mai dernier, lors d'un sondage via notre Facebook, nous avons invité les professionnelles à donner leur vision de la profession à l'horizon 2050.

Si, pour beaucoup, la vision du métier était pessimiste avec une disparition quasi complète de la profession au profit des structures collectives, des idées d'évolution ont été émises :

- Une meilleure formation

aboutissant sur un diplôme obligatoire,

- Une obligation par la suite de 14 heures de formation annuelle et en semaine,
- La disparition des formations le samedi,
- L'agrément accordé à vie comme un diplôme, avec une visite d'accompagnement par an par les services de PMI ou le RPE avec l'idée d'un entretien professionnel,
- Une formation du parent employeur pour qu'il prenne conscience de son rôle,
- La mise en place urgente de la santé au travail,
- La gestion des conflits salariée/employeur par des conciliateurs,
- Un travail en partenariat avec la PMI dans un souci d'accompagnement
- La reconnaissance de la pénibilité du métier,
- Un plus grand nombre de tranches de complément de mode de garde,
- Une sanction immédiate des services de la CAF en cas de salaire impayé,
- La création d'un fonds de garantie pour les salaires impayés,

- Une Convention collective simplifiée et plus accessible dans sa compréhension de certains articles,
- Un salaire horaire réévalué significativement,
- Un organisme Pajemploi fiable dans ses réponses,
- La déduction des jours d'absence pour maladie de l'enfant supprimée,
- Une mutuelle spéciale assistantes maternelles,
- La suppression de l'imposition sur les repas fournis par les parents.

Pour l'ensemble de la profession, le manque flagrant de reconnaissance fait qu'un grand nombre de professionnelles jette l'éponge. La charge de travail importante pour un salaire qualifié de trop pas et précaire n'incite pas à se tourner vers la profession. Le besoin de reconnaissance devient pressant.

C'est en ce sens que le COP a été créé. La prospective sert à réorganiser le présent pour préparer l'avenir, disait l'historien Pierre Nora en 1987. Nul doute qu'il tient à cœur au COP de construire un futur souhaitable en agissant sur le présent pour préparer le secteur aux orientations stratégiques de demain.

Véronique Boucher

Assistant(e)s maternel(le)s : leur vision de la profession

Le syndicat national FO des assistant(e)s maternel(le)s mène une enquête auprès des professionnelles pour connaître leur vision de la profession, au moment même ou beaucoup d'entre elles la quittent. Nous vous remercions vivement d'y répondre. La synthèse sera prochainement restituée de manière inédite ! Vous pouvez aussi répondre à nos sondages tous les samedis sur notre page FB L'équipe du Syndicat National des Emplois de la famille. [Notre page FB](#)

#LE MONTANT NET SOCIAL

UNE NOUVELLE MENTION SUR LES BULLETINS DE PAIE

UNE NOUVELLE DONNÉE DE RÉFÉRENCE

Le « montant net social » correspond au montant des ressources à déclarer auprès des organismes sociaux pour bénéficier de certaines prestations. Cette donnée apparaîtra sur les bulletins de paie de tous les salariés. Son utilisation sera progressive. Pour les bulletins de salaire réalisés par les services Cesu et Pajemploi, l'information sera disponible fin 2023.

Le montant net social sera calculé automatiquement et figurera sur le bulletin de paie sans aucune action à mener de la part de l'employeur.

UNE UTILISATION CONCRÈTE POUR LES ALLOCATAIRES DU RSA ET DE LA PRIME D'ACTIVITÉ

Dès la mise à jour des bulletins de paie, les salariés concernés par le revenu de solidarité active (RSA) ou la prime d'activité pourront renseigner le montant net social sur leur déclaration trimestrielle de ressources destinée à la CAF. Il s'agit d'une simplification pour les salariés bénéficiaires de ces aides, qui devaient reconstituer eux-mêmes leur revenu à déclarer, ce qui était source d'erreurs ou de non-recours aux droits. Désormais le salarié devra reporter sur sa déclaration trimestrielle des ressources le montant net social indiqué sur son bulletin de paie.

Pour les salariés non bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité, l'affichage du montant net social ne sera pas utilisé dans un premier temps. Cependant, il leur sera possible d'utiliser le montant net social pour simuler leurs droits à ces prestations sur caf.fr

Marie-Claire Dufros, trésorière du syndicat FO des emplois de la famille

#ARNAQUE

COMMENT NE PAS ÊTRE VICTIME D'UNE ARNAQUE TÉLÉPHONIQUE

Le téléphone est l'outil le plus direct pour vous contacter, c'est aussi le biais le plus convoité pour les arnaques. Les techniques de tromperies par téléphone sont multiples et inventives. Soyez prudents dans vos échanges avec un interlocuteur inconnu.

Il est difficile de référencer ici toutes les astuces auxquelles les pirates du téléphone ont recours. Votre réactivité et votre refus de vous laisser piéger lorsqu'ils vous contactent est votre meilleure protection. Voici ce que vous devez savoir quant à vos échanges téléphoniques avec les équipes du Cesu ou Pajemploi.

Dans le cadre de la gestion de votre compte Cesu ou Pajemploi ou après que vous nous avez adressé un mail ou un courrier, il est possible qu'un gestionnaire de compte vous contacte par téléphone afin d'obtenir des compléments d'informations ou des éléments propres à la mise à jour de votre dossier.

En revanche, le Cesu ou Pajemploi ne vous demandera jamais par téléphone

des informations sur votre compte bancaire ou votre numéro de carte bancaire. Notre conseil : n'acceptez jamais de fournir des informations bancaires par téléphone. Si vous estimez avoir subi une arnaque, prenez contact immédiatement avec votre banque qui vous conseillera et bloquera, le cas échéant, tout prélèvement douteux sur votre compte. Signalez à l'organisme censé vous avoir appelé toute communication téléphonique que vous jugez douteuse.

Voici le lien de la page signalement de contenus numériques illicites de la Fédération Française des télécoms : <https://signalement.fftelecoms.org>

Marie-Claire Dufros, trésorière du syndicat FO des emplois de la famille

#SPE

CESU : LA CONNEXION DEVIENT PLUS SÛRE

Afin de garantir la sécurité de vos données et une meilleure accessibilité à votre espace Cesu en ligne, le parcours de connexion à votre compte évolue. Vous devez désormais utiliser la rubrique « Se connecter » présente sur chaque page de notre site. Se connecter à son espace personnel Cesu ou résoudre les problèmes d'identification devient maintenant plus pratique et plus sûr. Une seule page regroupe votre parcours d'identification et la résolution des difficultés que vous pouvez rencontrer concernant la perte

ou l'oubli de vos identifiants et mot de passe, ou de votre numéro Cesu.

Marie-Claire Dufros, trésorière du syndicat FO des emplois de la famille



#AURORE BERGÉ

UNE MINISTRE À L'ÉCOUTE DES ASSMAT ?

Compte rendu de la rencontre du 27 octobre 2023, réunissant la ministre des Solidarités et des Familles Aurore Bergé et les organisations syndicales, dont la FGTA-FO.

Voici maintenant plusieurs mois que la FGTA-FO, représentée par Véronique Delaitre, assiste au Comité de filière petite enfance et que nous donnons régulièrement nos contributions à ce même comité et au cabinet ministériel d'Aurore Bergé. Nous avons eu le 27 octobre un rendez-vous avec la ministre.

Alors certes, vous êtes nombreuses à être mécontentes de voir la persistance des difficultés d'un métier que vous aimez, des salaires qui stagnent, de la non-reconnaissance de notre profession... Comme nous! Mais il faut reconnaître qu'il y a aussi des choses qui avancent! Alors surtout ne tirez pas sur l'ambulance car au charbon, nous y allons et nous ne faisons jamais semblant: nous disons les choses, même si ce n'est pas toujours avec délicatesse, car nous aussi, on en a parfois assez de répéter et répéter sans cesse.

VOICI CE QUI RESSORT DE CETTE RÉUNION :

- En premier lieu, nous avons exprimé notre déception sur **l'augmentation des salaires**, car il faudra attendre la réforme du CMG (Complément de libre choix de mode garde), en 2025 pour voir bouger les choses. Il nous paraît inadmissible ce gouvernement ne comprenne pas qu'il y a urgence si on veut recruter et fidéliser les assistantes maternelles dans la profession. Nous ne lâcherons pas! Il faudra cependant, dans un premier temps, se contenter de l'augmentation du Smic, puis nous négocierons avec la Fepem une autre augmentation, qui ne sera certainement pas à la hauteur de ce que nous voulons!
- **Le plafond des 5 Smic** va disparaître, ce qui est une bonne chose, cela évitera de mettre des jours en plus lors de la déclaration et surtout de faire baisser les salaires.
- **Le doublement de la prime à l'installation** qui passe à 1200 €, la ministre a

apparemment oublié qu'elle était déjà mise en place. Notre syndicat demande en outre une prime au renouvellement de l'agrément, mais nous n'avons pas encore de réponse sur ce point!

- **Sur les salaires impayés**, on avance, mais uniquement sur Pajemploi +, alors que vous êtes 43 % à ne pas l'utiliser! Pajemploi va garantir deux mois de salaires impayés sur Pajemploi +, puis trois en 2025. Ce qui veut dire que si Pajemploi ne peut prélever sur le compte de l'employeur le reste à charge, il attendra deux mois puis trois en 2025 pour faire sortir l'employeur de Pajemploi +! Nous continuerons nos travaux avec la branche professionnelle sur ce sujet dans le groupe de travail que nous avons demandé sur cette question très importante pour la profession!

- Nous avons demandé une rallonge de la formation initiale et notamment sur le handicap: elle a été accordée.

- **En avant toute pour les MAM!** Les MAM ont pris de l'importance dans l'accueil de la petite enfance dans notre pays. C'est une bonne chose pour plusieurs raisons: elles permettent aux salariés de pratiquer le métier si le logement est trop petit, et de travailler en équipe en toute indépendance... On le constate dans vos réponses sur notre sondage, mais attention, tout n'est pas rose pour autant! La ministre a annoncé le **doublement de l'aide au démarrage des MAM**, qui passe donc de 3000 à 6000 €.

Notre questionnement s'est porté sur l'assistante maternelle qui décide toute seule d'ouvrir une MAM: bénéficiera-t-elle de la même aide? Étonnant, nous n'avons pas eu pas de réponse sur ce point, et il reste aussi à voir ce que doivent payer les MAM en termes d'assurance et taxes.

- Notre syndicat a fait le constat de toutes les problématiques rencontrées par **Pajemploi et les PMI**. Il nous est

demandé de faire remonter à la ministre des cas concrets: nous allons donc vous interroger sur ces points début novembre.

- La ministre souhaite également développer et dynamiser **les crèches familiales**, dans un premier temps en cartographiant l'existant et en lui garantissant un accompagnement, puis en allant vers la création de nouvelles crèches familiales, un modèle qu'il faut redynamiser, selon Aurore Bergé.

EN PLUS DE NOS CONTRIBUTIONS, QUE VOUS POURREZ TÉLÉCHARGER SUR NOTRE SITE INTERNET, NOUS AVONS SOUHAITÉ FAIRE PART AU MINISTRE DE 5 POINTS :

- 1. La formation professionnelle:** aujourd'hui si les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur ne peuvent pas utiliser leurs 58 heures de formation, c'était bien de la faute de France Compétences, organisme dans lequel, nous le rappelons, l'État est majoritaire à 51 %.
- 2. La santé au travail** reportée à 2026: la DSS (Direction de la Santé au travail) a annoncé ne pas pouvoir faire le prélevement des cotisations annoncé au 1^{er} janvier 2024, alors que nous avons préparé tout le travail au niveau de la branche professionnelle et que nous sommes prêts.
- 3. Le congé parental:** quel impact a-t-il sur la profession dans sa durée, même si c'est une bonne chose que son montant évolue. Et pourquoi, lors d'un congé parental, on ne peut avoir recours à une assistante maternelle et surtout pourquoi le seul métier dans lequel on a le droit d'exercer pendant son congé parental est celui d'assistante maternelle?
- 4. Nous avons souhaité aussi parler de l'avance du crédit d'impôts** pour les particuliers employeurs qui ne se fera maintenant qu'en 2026: cela va avoir un impact surtout pour l'embauche de la garde d'enfants à domicile.

5. Évidemment, nous ne voulons toujours pas que les RPE s'occupent des **contrats de travail** et de la **déclaration à Pajemploi** puisque la Commission paritaire a donné son accord pour que cela se fasse avec l'accord des deux parties, nous invitons donc les assistantes maternelles à refuser cet accord.

NOTRE SYNDICAT ATTEND ENCORE DES RÉPONSES SUR LES POINTS SUIVANTS:

- **Un compte rendu** doit être fait systématiquement à chaque visite de la PMI et l'assistante maternelle doit pouvoir le modifier et le valider,
- Quand un rendez-vous est demandé à l'assistante maternelle par la PMI, il doit pouvoir **être accompagné** par un syndicat représentatif de la branche (2 contre 1, ce n'est pas possible!)
- **Une lettre anonyme** ne doit pas être prise à charge contre l'assistante maternelle,
- L'application du **décret de mars 2012** par les PMI est indispensable,
- Les **avertissements** doivent être retirés des dossiers passés trois ans,
- Les **abus de pouvoir** doivent être déclarés intolérables,
- Mettre en place des **normes** concernant les barrières etc.
- L'assistante maternelle doit pouvoir

faire des **photocopies** de son dossier à la PMI.

- Même si la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit dans son article 105 la non-rémunération de l'assistante maternelle en cas d'absence de l'enfant, nous demandons que **toute absence de l'enfant soit rémunérée**. Quelle autre profession de la petite enfance se voit amputée d'une partie de son salaire quand un enfant est absent?
- **Maladies infantiles**: nous demandons une actualisation de la liste des maladies infantiles, certaines maladies comme pieds mains bouche sont très contagieuses (parents, AM, enfants) avec maintien de salaire en cas de contamination!
- Il faut mettre en place le **droit de retrait** (maladie, covid)
- **Déclaration des revenus**: Passer à 4 Smic brut de déduction par jour et par enfant.
Ne pas intégrer un montant sur les repas donné par l'employeur pour son enfant
- **Pajemploi**: Nous exigeons un bulletin de salaire par enfant! Top AssMat ne doit en aucun cas se substituer à Pajemploi!

- La déclaration du salaire doit se faire au moment de la rupture du contrat de travail et non le 25 du mois.
- Afin d'éviter les fraudes, l'assistante maternelle doit pouvoir valider la première déclaration et la rupture du contrat.
- **CCPD**: Le vote électronique est un vrai fiasco! Il fonctionne mal et nous demandons une remise à niveau de ce service.
- Il est indispensable d'expliquer aux futures assistantes maternelles le rôle de la CCPD dès la réunion préalable à l'agrément et de développer cette explication lors de la formation initiale à l'aide de documents.
- Pour les élus, nous demandons le maintien du salaire, et le remboursement des frais kilométriques et éventuellement frais de repas si la CCPD se tient toute la journée.

Pourquoi ne pas donner la médaille du travail aux assistantes maternelles? Comme tout salarié, ils le méritent bien!

En tous les cas la FGTA-FO continuera le combat pour le devenir de cette belle profession et des assistant(e)s maternel(le)s.

Véronique Delaitre, Secrétaire générale du syndicat FO des emplois de la famille



MARINA CHAUDEMANCHE

« IL FAUT DE LA PASSION POUR FAIRE CE MÉTIER! »

« **J**e n'ai pas pris cette décision à la légère: avec mes filles et mon ex-mari, nous avons fait ce choix ensemble. Et je me souviens que lorsque la dame de la PMI était venue à mon premier rendez-vous, elle avait demandé à mes filles « Est-ce que vous êtes prêtes à prêter votre maman, à prêter vos jouets? » Mes filles avaient répondu oui. Et cette réponse m'avait énormément touchée. Alors je me suis dit pourquoi pas, nous venions de faire construire une maison, je me suis lancée et je suis donc assistante maternelle depuis 19 ans. Avec une parenthèse cependant; entre 2009 et 2012, nous sommes partis vivre aux États-Unis, dans le Michigan. Au retour en France, en Isère, j'ai repris mon activité d'assistante maternelle. Enfin, depuis deux ans, je suis revenue dans ma région natale, à Trélazé, une petite ville qui jouxte Angers. Quand je suis arrivée, je ne connaissais personne dans le Maine-et-Loire et j'ai découvert que le relais RPE avait une liste de mairaines qui se proposent d'aider les nouvelles arrivées à s'intégrer. Véronique Boucher est devenue ma marraine, elle m'a présentée à l'association « les Petits mineurs », à laquelle j'ai aussitôt adhéré et où je suis désormais responsable, avec deux autres collègues, de la commission activités: on prépare les activités manuelles, la motricité, tout ce qu'il faut pour occuper nos petits bouts.

Et puis Véronique m'a fait découvrir FO. Je n'avais jamais été syndiquée et je ne m'y étais pas intéressée plus que cela. Aujourd'hui, cela va faire un an et je suis ravie de ma décision! Je suis la suppléante de Véronique à la CCPD depuis janvier dernier. J'assiste aux réunions quand Véronique ne peut pas y être, il y en a une par mois et la prochaine sera ma cinquième de l'année. Quinze jours avant la réunion, nous recevons le dossier des assistantes maternelles postulantes, relatant leur parcours. Nous sommes huit à siéger, quatre personnes représentant le département, et

Marina Chaudemanche

Divorcée, mère de deux filles de 25 et 22 ans, Marina a travaillé pendant quinze ans dans la restauration, où elle occupait une fonction de maître d'hôtel. Après la naissance de sa deuxième fille, ne pouvant plus s'adapter aux horaires contraignants de son métier, elle décide de changer complètement d'orientation professionnelle, de se consacrer à ses enfants et... aux enfants des autres, en devenant assistante maternelle. Elle nous parle ici de son parcours, de son engagement à FO et des bonheurs que lui apporte son métier...

quatre assistantes maternelles. L'assistante maternelle se présente, parfois accompagnée, on échange, puis elle part et on délibère, soit pour accorder l'agrément, soit éventuellement pour le retirer. Nous, les assmat, on est là pour défendre, il y a débat, il faut parfois se battre. Mais avec Véronique, nous défendons uniquement ce qui est défendable. La priorité, c'est la sécurité de l'enfant.

2023 a été une année très riche pour moi. Ma seule déception, pour FO, c'est que trop peu de personnes ont voté pour désigner les membres la CPPD, qui n'est malheureusement pas assez connue. Or nous sommes là pour défendre les assistantes maternelle, et ce n'est pas rien!

Je suis très heureuse d'avoir choisi FO: le syndicat m'apporte un soutien juridique, et plein de conseils... Nos parents employeurs ne se considèrent pas comme employeurs, ils nous laissent gérer une administration lourde, pas facile, et sans le soutien de FO, on n'aurait pas les outils pour...

Pour moi, FO est le plus investi des syndicats pour les assistantes maternelles. Et je suis heureuse de m'y engager... Il y a du pain sur la planche, notamment la médecine du travail, que l'on réclamait depuis des années, à laquelle nous



allons avoir enfin avoir droit en 2025! Et il va encore falloir se battre sur les taux horaires, sur les impayés, entre autres. La convention collective s'est améliorée, mais il y a encore du travail! J'espère que grâce au travail du syndicat nous allons parvenir à avoir ce nous méritons. Nous sommes des professionnelles de la petite enfance et nous ne sommes pas toujours reconnues comme telles. Durant ma carrière, j'ai eu d'excellentes relations avec les parents employeurs. Je travaille avant tout au feeling et j'ai besoin d'un bon feeling avec les parents parce qu'on travaille trois ans ensemble, on les accompagne, on est un relais pour eux. Nous avons beaucoup d'échanges sur l'éducation et beaucoup d'autres choses...

Il ne faut pas prendre son métier à la légère, il faut l'aimer, il faut des qualités et surtout de la passion. Pour moi, c'est un bonheur de m'occuper de mes petits bouts. Ma plus jeune fille travaille aussi dans le milieu de la petite enfance, dans une micro-crèche, je lui ai transmis le goût de ce métier. Ma fille aînée, elle, est en doctorat d'anthropologie. Toutes deux sont bilingues et j'essaie de parler aux petits enfants en anglais, je leur apprend des mots, les couleurs, merci, bonjour, ça les amuse beaucoup... »

Propos recueillis par Olivier Grenot

#ARRÊTS DU 13 SEPTEMBRE 2023

ASSISTANTES MATERNELLES ET SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR : LA COUR DE CASSATION REBAT LES CARTES DES CONGÉS PAYÉS

Par trois arrêts très novateurs rendus le 13 septembre dernier, la Cour de cassation écarte partiellement l'application de l'article L3141-3 du Code du travail en matière d'acquisition de droits à congés payés, au nom de la conformité au droit de l'Union Européenne. Rappelons que cet article subordonne l'acquisition de droits à congés payés à l'exécution d'un travail effectif, ce qui en exclue les périodes de suspension du contrat de travail que sont les arrêts maladie.

Dans la première affaire (n° 22-17340), des salariés avaient saisi la juridiction prud'homale d'une demande de congés payés qu'ils estimaient avoir acquis pendant la suspension de leur contrat de travail en raison d'un arrêt de travail lié à une maladie non-professionnelle. La Cour d'appel de Reims (6 avril 2022, n° 21/00776) avait considéré que les dispositions du Code du travail entraient en conflit avec la réglementation de l'Union européenne. La Cour de cassation a validé le raisonnement de la Cour d'appel et juge que les

salariés acquièrent des droits à congés payés pendant la période de suspension de leur contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, quelle qu'en soit la nature, professionnelle ou non.

Dans le second arrêt (n° 22-17.638), un salarié avait été victime d'un accident du travail et été placé en arrêt pendant 18 mois. Il avait demandé à bénéficier de ses droits à congés payés, en intégrant toute la période pendant laquelle il était en arrêt de travail. Eu égard à la durée de l'arrêt de travail, la Cour d'appel de Paris (9 février 2022, n° 21/00776) avait jugé qu'il ne pouvait prétendre à une indemnité de congés payés au-delà d'un an, conformément à l'article L3141-5, 5° du Code du travail. La Cour de cassation censure la cour



d'appel, considérant que dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.

Le troisième arrêt (n° 22-10.529) tranche un point différent sur la prescription du droit à congés. La Cour de cassation juge désormais – et c'est la grande innovation de cet arrêt – que le délai de prescription de l'indemnité compensatrice de congés payés ne peut commencer à courir que lorsque l'employeur a effectivement mis le salarié en mesure d'exercer son droit à congé.

Ces arrêts viennent donc en contradiction avec l'article 49 de la Convention collective qui dispose que « La période

de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel (le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. »

Au vu des arrêts récents de la chambre sociale de la Cour de cassation, cette disposition ne pourra plus être opposée aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur qui acquièrent désormais des congés pendant la suspension de leur contrat de travail

en raison d'une maladie ou d'un accident, quelle qu'en soit la nature, professionnelle ou non.

Il convient toutefois de souligner que ces arrêts ont statué sur le cas de salariés dont le contrat de travail avait été rompu. La question va donc se poser plus largement pour toutes les assistantes maternelles et pour les salariés du particulier employeur encore en poste qui, après un arrêt maladie plus ou moins long, pourront demander à reporter sur l'année suivante les congés payés acquis au titre de cette période. Sur ce point, une précision de la Cour de cassation est attendue bien que la Cour européenne admette déjà ce report sur une durée de 15 mois.

Cabinet Emmanuelli

#REPRÉSENTATIVITÉ

LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS, COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL ?

Afin de porter vos revendications, le syndicat FO des emplois de la famille doit conserver sa représentativité. Les élections se dérouleront en fin d'année 2024. Nous comptons sur vous comme vous pouvez compter sur nous pour défendre pied à pied vos intérêts!

2008 : DES NOUVEAUX CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ

Suite à la signature de la "position commune" sur la représentativité syndicale par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME (refus de la CGT-FO, de la CFTC et CFE-CGC, côté salariés, et de l'UPA, côté patronat), la loi du 20 août 2008 voit le jour. Elle supprime la représentativité irrefragable et institue de nouveaux critères.

Désormais, 7 critères légaux cumulatifs doivent être remplis pour pouvoir être considéré comme représentatif, le plus important étant :

- L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 du Code du travail.

Pour la première fois, l'audience des syndicats est mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Les élections professionnelles deviennent un enjeu majeur pour les syndicats, d'où l'importance du scrutin organisé auprès des salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et employés à domicile encore connu sous le nom des :

ÉLECTIONS TPE.

LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TPE ET DES EMPLOYÉS À DOMICILE

Ces salariés, souvent isolés, ne bénéficient d'aucune représentation au sein de leur entreprise. Pas de délégués du personnel, pas de délégué syndical... d'où l'enjeu des élections TPE, pour conserver une représentation au niveau national pour la négociation des Conventions collectives de travail.

NOUVELLE DONNE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DEPUIS LA LOI DU 20 AOÛT 2008

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a posé les nouvelles règles pour établir la représentativité des syndicats de salariés. Cette loi tend à organiser une représentativité "ascendante" des organisations syndicales, mesurable à chaque niveau, en partant des résultats électoraux au sein de l'établissement ou, à défaut, de l'entreprise, pour remonter successivement vers la branche, le niveau national et interprofessionnel.

À ce titre :

- il n'y a plus de présomption irrefragable de représentativité pour les cinq grandes confédérations syndicales : CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC. Cette présomption signifiait que les syndicats affiliés à ces 5 confédérations étaient représentatifs quoi qu'il arrive, sans qu'il soit possible de prouver le contraire.

Aujourd'hui, tous les syndicats obéissent désormais aux mêmes règles ;

- même si l'audience, c'est-à-dire les résultats aux élections, est le critère de représentativité centrale du nouveau système, de nouveaux critères de représentativité ont remplacé les anciens, et ils doivent être tous remplis ;
- la représentativité dans l'entreprise doit être prouvée par le biais des résultats obtenus aux élections du comité d'entreprise ;
- la représentativité au niveau du groupe, de la branche et interprofessionnel découle de la représentativité dans l'entreprise.

Cette loi est entrée en application un jour franc après sa publication au Journal officiel, soit le 22 août 2008.

Certaines dispositions transitoires ont été fixées par la loi. Elles ne s'appliquent plus, et dans tous les cas, cette période transitoire se terminait le 22 août 2012 au plus tard.

La première mesure de représentativité au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel a été effectuée en 2013 (Élections TPE de 2012), et la prochaine est fixée à 2017 (Élections TPE de cette année).

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

En votre qualité d'assistante maternelle et de salarié du particulier employeur, vous travaillez au domicile de votre employeur, à votre domicile ou en Maisons d'Assistante Maternelle, par conséquent, aucune institution représentative du personnel ne vous représente (pas de Délégués du personnel ni de Comité d'entreprise).

Les syndicats, et notamment Force Ouvrière, négocient alors l'amélioration de vos droits au niveau de votre branche d'activité c'est-à-dire qu'ils négocient de nouveaux droits ou améliorent ceux existants dans votre convention collective (assistants maternels du particulier employeur et salarié du particulier employeur).

Attention, depuis 2008, seules les organisations syndicales représentatives peuvent négocier au niveau des branches professionnelles.

CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail (cf. ci-dessous) ;



- disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche, autrement dit, pour être représentatif, un syndicat doit avoir des adhérents répartis de manière équilibrée sur l'ensemble du champ géographique couvert par la branche ;

Remarque :

Que signifie "équilibré" ? Cette notion relative permet de s'adapter aux différents cas de figure et laisse au Haut Conseil du dialogue social, puis au juge une marge d'interprétation.

- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin des élections TPE concernant les entreprises de moins de 11 salariés.

Tous ces éléments de la représentativité sont cumulatifs.

Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle.

RAPPEL DES 7 CRITÈRES CUMULATIFS À REMPLIR PAR LES SYNDICATS POUR ÊTRE REPRÉSENTATIF

Article L. 2121-1 du Code du travail:

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Nécessité de réunir au moins 8 % des suffrages exprimés

Pour être représentatifs, les syndicats doivent avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants et, d'autre part, des suffrages exprimés au

scrutin concernant les entreprises de moins de 11 salariés.

Il faut donc additionner les résultats des différentes entreprises de la branche et les résultats du scrutin organisé dans les entreprises de moins de 11 salariés de la même branche.

Dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur, le calcul des 8 % se fait uniquement grâce aux résultats obtenus lors du scrutin des élections TPE. Cette mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans.

ENJEUX : LA REPRÉSENTATIVITÉ DE FO

Il est impératif que FO obtienne le résultat le plus élevé possible lors des élections TPE 2024 pour garder une position de force dans les négociations de branche et pour continuer à améliorer vos conditions de travail. Si FO devait recueillir un score trop faible, nous ne pourrions plus négocier pour vous et la conquête de nouvelles avancées sociales en serait forcément compromise.

**TOUS ENSEMBLE, UNISSONS-NOUS
DÈS À PRÉSENT POUR FAIRE GAGNER FO
AUX PROCHAINES ÉLECTIONS TPE,
FIN 2024 !**

COMMENT FABRIQUER UNE MANGEOIRE POUR OISEAUX

Bricoler à partir de matériaux qui se décomposent naturellement, comme l'écorce d'orange, le bois et la ficelle, c'est avoir le plaisir de créer des objets sans impact sur l'environnement. Avec les enfants, n'hésitez pas à créer vos mangeoires pour donner un petit coup de main aux oiseaux quand ils peinent à trouver leur nourriture l'hiver.



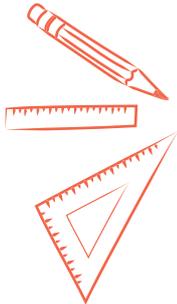
Matériel:

- 1/2 orange
- 1 boule de graisse aux graines pour oiseaux
- Des cure-dents ou piques à brochettes en bois
- De la ficelle



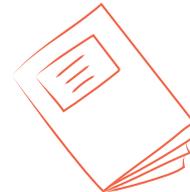
Marche à suivre:

- 1- Couper en deux l'orange et évider les moitiés,
- 2- Percer de 3 trous équidistants situés à 1 centimètre du bord,
- 3- Couper 3 brins de ficelle de 45 cm, les plier en deux et passer ensemble les deux extrémités de chaque brin dans un trou de manière à obtenir une boucle dans laquelle il faut passer les deux extrémités pour faire un nœud,
- 4- Nouer ensemble tous ces brins à une autre ficelle qui permettra d'accrocher la mangeoire à une branche d'arbre,
- 5- Remplir la cavité d'une boule de graisse aux graines,
- 6- Piquer les cure-dents ou les piques à brochettes horizontalement qui maintiendront la boule en place et serviront de perchoirs.



Véronique Boucher

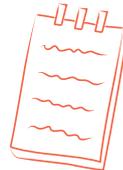
COMMENT FABRIQUER DE LA COLLE NATURELLE



Parmi les petites fournitures du quotidien dont on ne peut éviter l'achat et se désengager ainsi de l'usage de solvants chimiques, il y a la colle ordinaire qui se fabrique en quelques minutes avec de la farine. Certains y ajoutent du sucre mais ce n'est pas indispensable. Cette colle est sans danger pour les bambins.

Matériel:

- 1 verre de farine
- 1 verre d'eau
- 1 cuillère à café de vinaigre blanc



Marche à suivre:

- 1- Délayer la farine dans un petit peu d'eau, au fond d'une casserole, puis ajouter progressivement tout le reste de l'eau en mélangeant bien.
- 2- Porter la casserole sur le feu et faire épaissir jusqu'à obtention de la consistance désirée.
- 3- Hors du feu, ajouter le vinaigre, qui évite le jaunissement de la colle, mélanger, laisser refroidir avant utilisation.
- 4- Utiliser la colle au pinceau, comme une colle ordinaire. Elle fonctionne particulièrement bien sur papier, sur support en bois. Comme elle ne se conserve que quelques jours, ne faire que la quantité souhaitée.



Véronique Boucher



Frites de petites dinettes et carottes à partir de 6 mois

INGRÉDIENTS :

- 100g courgettes
- 100g pommes de terre
- 1 œuf à coque
- 1 c.à.s. de lait
- 1 c.à.s. de farine
- 1 c.à.s. de sucre
- 1 c.à.s. de sel
- 1 petit bol (ou fromage blanc)
- huile d'olive

Préparation :

1. Laver et éplucher les légumes.
2. Couper les courgettes en fines rondelles.
3. Couper la patate en morceaux.
4. Cuire les légumes à la vapeur, jusqu'à ce qu'ils soient fondants (20 minutes environ).
5. Mixer les légumes cuits à la vapeur en purée fine (ajuster la texture avec un peu d'eau si besoin).

Au moment de servir à bébé, vous pouvez ajouter une petite cuillère d'huile dans la purée (ex : huile de colza).

Les recettes purée de LYA

Purée de carottes et courtes

à partir de 6 mois

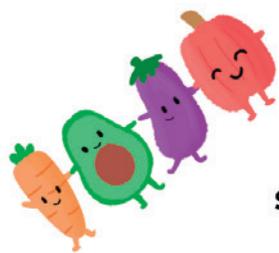
INGRÉDIENTS :

- 75 g de carottes
- 50 g de courtes

Préparation :

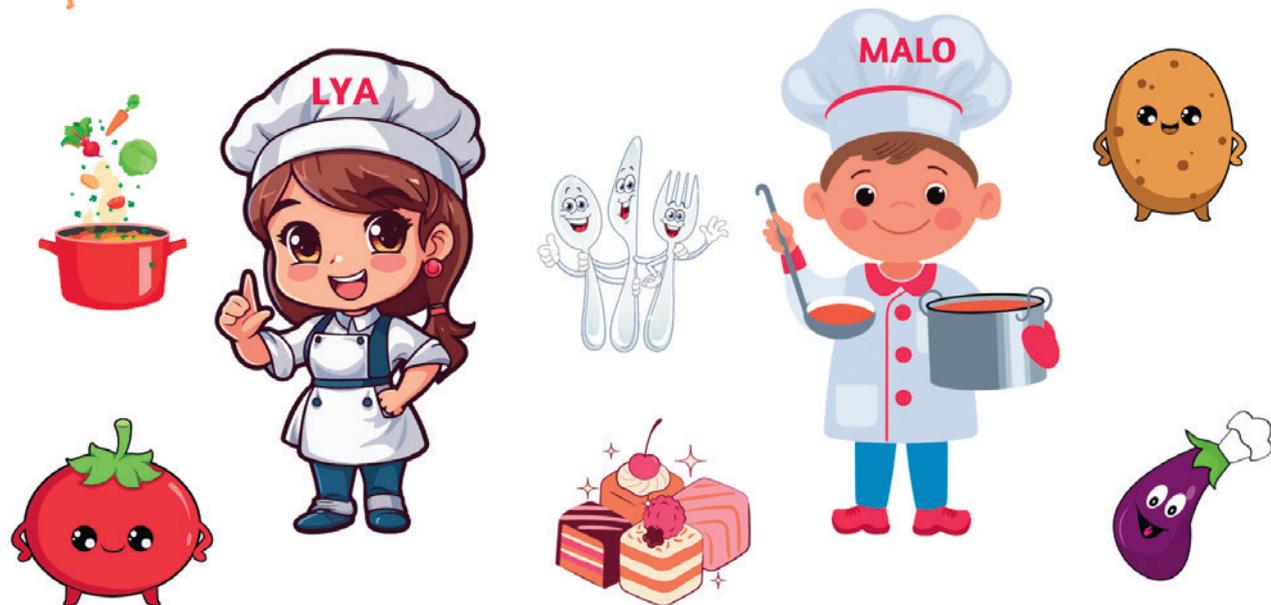
1. Laver et éplucher les légumes.
2. Couper la carotte en fines rondelles.
3. Couper la courte en morceaux.
4. Cuire les légumes à la vapeur, jusqu'à ce qu'ils soient fondants (20 minutes environ).
5. Mixer les légumes cuits à la vapeur en purée fine (ajuster la texture avec un peu d'eau si besoin).

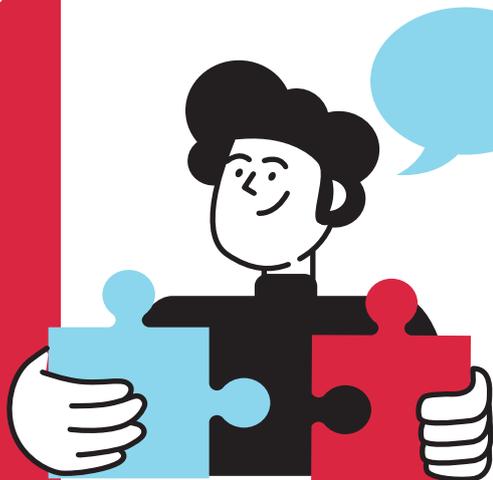
Au moment de servir à bébé, vous pouvez ajouter une petite cuillère d'huile dans la purée (ex : huile de colza).



A table

Retrouvez
sur notre page FB les recettes de **LYA** et **MALO**





SONDAGE DU 14 OCTOBRE 2023 VOS OPINIONS ET JUGEMENTS SUR LA CCN

LE 14 OCTOBRE DERNIER, NOTRE SONDAGE PORTAIT SUR LA CCN, SUR CE QUE CETTE DERNIÈRE VOUS A APPORTÉ DEPUIS 2005 ET DEPUIS SA REFONTE EN JANVIER 2022.

Une grande majorité de professionnels estime que la CCN de 2005 était plus facile d'accès et que la refonte de 2022 est un pavé trop fastidieux à digérer qui reste flou sur beaucoup d'articles: elle comporte trop de pages, trop de rappels et de renvois à d'autres articles.

Elle est jugée comme source de complications et n'améliore pas le quotidien du travail, alors que c'était son but.

Elle est un frein à la simplification administrative et laisse les employeurs à leur propre interprétation, bien souvent erronée, de certains articles car les textes manquent de clarté.

Vous nous indiquez également que la plupart des employeurs n'en prend pas connaissance et que le faire à leur place devient une obligation si on veut être dans les clous.

Il est difficile de se la procurer, déclarent certaines, et surtout elle paraît être plus à l'avantage du parent employeur depuis 2022.

- « Cette CCN, c'est le monde à l'envers, il faut être comptable, secrétaire, infirmier, employeur, pédagogue etc... », clame Valérie.

Selon vous, des points devraient être ajoutés ou améliorés, réexpliqués plus simplement, voici vos principales remarques:

- « La question des 2250 heures pose problème, c'est trop flou dans la CCN »
- « Les 48 heures par semaine font partie des sujets mal expliqués, il est difficile de respecter 48 heures par semaine sur 4 mois »
- « Les heures complémentaires sont limitées dans le temps, ce n'est pas acceptable »
- « Quelle autre profession subit les 5 jours de déduction pour absence en cas de maladie de l'enfant et se voit amputée d'une partie de son salaire, c'est inadmissible »
- « L'instauration du droit de retrait doit faire son apparition »
- « En cas de salaire impayé, il doit être permis de refuser l'accueil de l'enfant, il doit être possible de démissionner sans préavis, de ne pas être pénalisé pour les droits à Pôle emploi »
- « La prise en charge de l'IRCEM doit se faire après 3 jours de maladie et non au 7e »
- « La CCN autorise à travailler 6 jours par semaine et 13 heures maximum par jour ce qui fait 78 heures par semaine, aucun salarié ne fait cela mais la CCN le permet »
- « Il est primordial d'améliorer l'article sur le respect des heures prévues au contrat »
- « La notion d'un bulletin de salaire par enfant n'est pas indiquée alors que nous devons faire un contrat par enfant, où est la logique de la CCN »
- « En fin de carrière, j'allège ma charge de travail et c'est sur les dernières années que l'indemnité de départ à la retraite est calculée, je suis perdante, il faut instituer le calcul sur les meilleures années »
- « La CCN doit prévoir la sécurisation des salaires en cas d'impayés »
- « La médecine du travail inexistante, une honte, c'est une réelle attente »

Des points positifs cependant? Vous êtes 37 sur ce sondage à considérer que la CCN est un socle important qui permet de valider des droits et d'avoir un cadre bien défini. Vous estimez avoir plus de droits depuis 2022. Cette CCN permet un vrai statut professionnel, un salaire identique tous les mois, une meilleure reconnaissance, une clarification des droits, une durée du temps de travail préserve le salarié.

2005, c'était un cadre et un salaire régulier; depuis 2022, la CCN est plus favorable au salarié mais les avancées sont insuffisantes.

Faire référence à la CCN à la signature du contrat est considéré comme très professionnel et rassurant pour l'exercice du métier pour ces 37 personnes. Toutefois la digestion, la compréhension et l'amélioration des textes demeurent tout un programme...



Synthèse de notre sondage du samedi par Véronique Boucher



Assistant(e)s de vie Employé(e) familiale Garde d'enfants



**Connaissez vous vos
droits?
Connaissez vous
votre CCN?**



Vous avez des questions ? Nous avons les réponses



Assistant(e) Maternel(le) CDI

**CONTRAT
DE TRAVAIL
DURÉE INDÉTERMINÉE**

NOM DE L'ENFANT:

PRÉNOM DE L'ENFANT:

DATE DE NAISSANCE :

