



MAG
le N° 13 EMPLOIS DE LA FAMILLE
FO fgta
f in x

ÉLECTIONS TPE ET SALARIÉS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR :
VOTEZ ET FAITES VOTER FO !

SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

ACTUALITÉS

Congés payés
Nouvelle convention
collective nationale

PORTRAIT

Julie Grellier

ANALYSE

Le travail invisible

LUDIQUE

Idées malignes
Recettes

VOUS ÊTES SALARIÉ DANS L'UN DES SECTEURS SUIVANTS :

- Artisanat alimentaire
- Agriculture
- Agroalimentaire
- Grande distribution
- Hôtellerie-restauration
- Services à la personne
- Coiffure et esthétique

ET VOUS COMPLÉTEZ VOS REVENUS AVEC L'UN DES MÉTIERS SUIVANTS

Assistante de vie,
Employée familiale,
Garde d'enfant,
Employé d'entretien petits travaux,
Accompagnateur / Personne de compagnie,
Secrétaire particulier,
Enseignant particulier,
Assistant informatique
Gardienne, etc. ...

VOTRE CARTE FO VOUS PERMET D'ACCÉDER A :

- La plateforme Avantagespourtous.com (réductions, soutien scolaire...)
- Une assistance juridique (consultations gratuites)
- Des formations



Téléchargez
l'application
FGTA-FO
EmpORTEZ avec
vous toute
l'actualité et les
services de la
FGTA-FO

FGTA-FO
accès à votre
secteur



EMPLOIS
de la
FAMILLE



Besoin d'informations
supplémentaires ?
Marie-Claire Dufros est
là pour vous aider !
mc.dufros@fgta-fo.org
06 79 14 95 62



L'ÉDITO



Cher(e)s adhérent(e)s,

J'ai le plaisir de vous présenter ce nouveau magazine n° 13 de notre secteur d'activité.

La FGTA-FO s'est dotée, depuis plusieurs semaines, d'un nouveau site Internet dédié exclusivement à notre secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il est consultable à l'adresse suivante: <https://emploisdela famille-fo.fr/>. Il remporte un grand succès et le nombre de connexions démontre que le travail réalisé par l'équipe des emplois de la famille répondait à une vraie attente pour l'ensemble de nos deux secteurs, assistant maternel et salarié du particulier employeur.

Les supports d'information conçus par la FGTA-FO et relayés à travers ce site nous amèneront **jusqu'aux élections TPE, auxquelles nous vous invitons instamment à participer du 25 novembre au 9 décembre 2024. En votant FO, vous soutiendrez notre travail pour continuer ensemble à faire grandir l'équipe à laquelle vous appartenez, au sein du syndicat national et des syndicats départementaux de notre secteur.**

Une bande dessinée TPE a été créée, inspirée par Véronique Delaitre.

Elle explique, de façon ludique, les enjeux de ces élections TPE. Elle vous sera prochainement envoyée et sera mise à disposition sur le site pour nos adhérent(e)s.

L'actualité reste très abondante dans notre secteur. Des sujets comme les salaires impayés, par exemple, restent préoccupants. Le secteur s'est doté d'un groupe de travail pour faire avancer ce dossier. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés. D'autres sujets, plus légers, comme les ASC (activités sociales et culturelles) doivent vous permettre de bénéficier d'avantages non négligeables pour vous et votre famille.

Notre équipe est plus que jamais présente à vos côtés pour vous soutenir et vous transmettre les éléments d'actualité. Votre contact est Marie-Claire Dufros mc.dufros@fgta-fo.org

Je vous souhaite une agréable lecture.

Pour l'équipe des emplois de la famille,

Elsa Lacoffe,
Secrétaire fédérale

SOMMAIRE

● L'édito	3
● Actualités ASSMAT SPE	5
● Actualités	11
● Nouveau site	12
● Portrait	15
● Ludique	16
● Juridique	18
● Analyse	19

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



ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ

Pour vous, Salariés, Employeurs et Retraités des Emplois de la Famille, le Groupe Ircem :

- Conçoit des produits d'assurance adaptés à vos besoins
- Gère vos indemnisations en cas d'arrêt de travail
- Verse votre future retraite complémentaire
- Propose des aides d'Action Sociale
- Offre des services de prévention au quotidien et au travail



Toutes vos démarches en ligne sur [ircem.com](https://www.ircem.com)

#L'AFOC

L'ASSOCIATION FO DE CONSOMMATEURS À VOTRE SERVICE

QU'EST-CE QUE L'AFOC ?

L'Association Force Ouvrière Consommateurs réunit des femmes et des hommes qui agissent ensemble, en toute indépendance, pour la défense des consommateurs et des locataires. En tant qu'adhérent(e) à FO, vous bénéficiez de ses services.

L'AFOC REMPLIT CINQ MISSIONS :

- Informer
- Conseiller
- Représenter
- Défendre
- Former les militants et les adhérents

À QUI S'ADRESSE L'AFOC ?

- Aux consommateurs
- Aux locataires

QUI ANIME L'AFOC ?

L'AFOC est animée par une équipe de juristes qui apportent leurs compétences aux équipes locales et aux adhérents.

Fort de bien-fondé de ses options et convaincue de la nécessité de poursuivre et d'enrichir son action dans le respect de ses engagements, l'AFOC s'est illustrée depuis plusieurs décennies dans de nombreux dossiers tels que la lutte contre les faux chèques de banques, la lutte contre la contrefaçon et les faux rabais proposés par les vendeurs de meubles, la chasse aux clauses abusives dans les contrats proposés par les câblo-opérateurs, par la SNCF et par les opérateurs de communications électroniques, etc.



COMMENT CONTACTER L'AFOC ?

- Directement sur le site de l'AFOC : <https://www.afoc.net/>;
- Auprès des équipes locales. Si vous souhaitez contacter l'AFOC, consultez la carte en cliquant sur « Où nous trouver ? » dans le menu du site pour trouver les coordonnées de votre association départementale;
- En les contactant au **0140 52 85 85**, de 9 h à 12 h 30 et de 13 h 30 à 17 h du lundi au vendredi;
- En saisissant votre litige, si c'est le cas, sur SOS AFOC : <https://sos.afoc.net/>

#LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Y ÊTES-VOUS ASSUJETTI ?

La journée de solidarité a été mise en place pour financer les actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle demande au salarié à temps plein de travailler sept heures supplémentaires sans rémunération. L'employeur, quant à lui, est redevable d'une cotisation de 0,30 % du salaire mensuel (CSA contribution de solidarité pour l'autonomie).

Depuis la loi n° 2088-351 du 16 avril 2008, cette journée de solidarité n'est plus associée au lundi de Pentecôte mais doit être définie au contrat de travail entre l'employeur et son salarié, ou par simple lettre avec un délai de prévenance de

sept jours.

Il peut s'agir de travailler, selon les cas :

- Un jour férié précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai
- Un jour de récupération
- Un jour de congé supplémentaire
- Un samedi ou un jour non travaillé habituellement
- Selon toute autre modalité permettant d'effectuer 7 heures de travail au-delà des horaires prévus au contrat de travail.

Les heures travaillées durant la journée de solidarité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (ou complémentaires). Elles peuvent être effectuées en une fois ou en les fractionnant.

En cas de garde partagée, si la durée de travail est de plus de 35 heures hebdomadaires, la journée de solidarité est de 7 heures de travail non rémunéré,



identiques pour les 2 contrats.
CAS PARTICULIER POUR LES ASSISTANTS MATERNELS

Les articles du Code du travail concernant la journée de solidarité ne sont pas repris dans le code de l'action sociale et des familles (article L. 423-2) comme étant applicables à la profession.

Cette journée ne s'applique donc pas aux assistants maternels employés par un particulier employeur.

#LE SYNDROME DU BÉBÉ SECOUÉ

ATTENTION, DANGER DE MORT!

Nous évoquons ici un acte de maltraitance qui touche en moyenne plus de 400 bébés chaque année en France, soit plus d'un bébé par jour!

SBS. QUE SIGNIFIENT CES TROIS LETTRES ?

Le syndrome du bébé secoué, autrement dit le SBS, également appelé traumatisme crânien non accidentel (TCNA), est un traumatisme crânien grave. Il ne résulte pas d'un accident mais d'un geste intentionnel extrêmement violent provoqué par un (ou plusieurs) secouement(s), avec ou sans impact.

LE MÉCANISME DE SECOUEMENT ET SES EFFETS

Le mécanisme de secouement intervient lorsque le bébé est empoigné au niveau du thorax ou sous les aisselles, par l'adulte qui perd le contrôle de lui-même et l'agite violemment. Lorsque le bébé est secoué, sa tête se balance rapidement d'avant en arrière, et sur les côtés. Son cerveau frappe alors contre les parois de la boîte crânienne et les vaisseaux sanguins qui l'entourent se déchirent, saignent et entraînent des lésions cérébrales. Le secouement est un acte volontaire d'une extrême violence infligé par un adulte dépassé, exaspéré, la plupart du temps par les pleurs et face aux besoins d'un bébé.

LES CONSÉQUENCES DU SBS

À ce jeune âge, le cerveau du bébé est en plein développement, les conséquences sont donc bien plus graves qu'elles ne le seraient pour un adulte. Les séquelles au cerveau sont souvent importantes et définitives. Elles peuvent être immédiates ou, plus sournoisement, apparaître à mesure que l'enfant grandit. Dans tous les cas, les apprentissages de l'enfance sont perturbés. C'est seulement à la majorité que l'on peut établir un bilan des séquelles résultantes des secouements infligés.

DES SÉQUELLES IRRÉVERSIBLES

En France, et selon les dernières données, en moyenne 400 bébés seraient victimes de secouement(s) chaque année. D'après les différentes études

menées sur le territoire national, entre un enfant sur dix et un enfant sur cinq, victime du SBS, en décède France. Parmi les enfants qui survivent, 75 % garderont des séquelles irréversibles qui peuvent être multiples et très handicapantes.

On retrouve des séquelles : intellectuelles, comportementales, visuelles (pouvant aller jusqu'à la cécité complète), motrices (paralysies, des crises épileptiques légères à lourdes...). Ces séquelles sont accompagnées de nombreux traumatismes pour l'enfant qui est la victime principale, mais aussi pour ses proches, victimes collatérales du SBS (parents, frères et sœurs, grands-parents, amis, etc.). Quand l'enfant survit au syndrome du bébé secoué, il arrive souvent que celui-ci soit temporairement retiré à sa famille dans le cadre d'une ordonnance de placement (en famille d'accueil ou en structure collective) dans les débuts de l'enquête judiciaire.

UNE MALTRAITANCE TROP MÉCONNUE

Il est fondamental de protéger un bébé en diagnostiquant le syndrome du bébé secoué afin d'en assurer une

meilleure prise en charge et d'éviter la répétition de ce geste violent.

Se sentir parfois dépassé est humain, cela ne fait pas de l'adulte un mauvais parent ou un mauvais professionnel de la petite enfance. En revanche, un bébé est en danger dans les bras d'un adulte excédé. Si vous avez connaissance ou l'intuition de tels faits dans votre environnement, passez le relais autant que vous le pouvez en contactant un proche ou un voisin.

En cas d'urgence, contactez les secours médicaux d'urgence en appelant **le 15 ou le 112 (114 par SMS pour les personnes sourdes ou malentendantes)**.

Le syndrome du bébé secoué est une maltraitance encore trop méconnue en France. Il est donc primordial que tout un chacun sensibilise autour de lui et s'assure que s'il doit confier son bébé à un tiers, celui-ci soit également bien informé.

La communication est le maître-mot en expliquant qu'ON NE SECOUE JAMAIS UN BÉBÉ, cela peut le tuer ou le handicaper à vie.

Véronique Boucher

Sources HAS et Santé publique France 17 janvier 2022



#LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

SÉCURISER LA RELATION DE TRAVAIL

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'est doté d'une convention collective unique pour offrir à l'ensemble des particuliers employeurs, des salariés à domicile et assistantes maternelles un nouveau cadre juridique plus moderne.

La convention collective définit le cadre réglementaire spécifique aux emplois à domicile et régit l'accès à la formation professionnelle pour les salariés.

Cette nouvelle convention collective (issue de la convergence préalable de la branche des assistants maternelles et de celle des salariés du particulier employeur) a été conçue par les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social constructif pour sécuriser la relation de travail en emploi direct.

Elle vient également répondre aux enjeux démographiques liés aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile, notamment au moyen d'une politique de professionnalisation ambitieuse et de la reconnaissance des métiers.

Cette convention collective est conçue comme un texte évolutif, susceptible d'adaptations nécessaires, tant dans

son champ d'application professionnel que dans ses autres dispositions.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a été traduite en quatre langues autres que le français, à l'attention des nombreux salariés du secteur nés à l'étranger :

- **Anglais :** Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector
- **Arabe :** لوزنم لآ نم لم جلاو صراخا لاطق لآ يف نيم دختسم لآ لاطق عرف لآ في عامج في قافاتا
- **Espagnol :** Convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico
- **Portugais :** Convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Véronique Boucher

#CONGÉS PAYÉS

LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET AUX ASSISTANTS MATERNELLES

Destinés à permettre au salarié de se reposer, les congés payés sont un droit dont dispose chaque année tout salarié. Ils sont à la charge de l'employeur. À ce titre, le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet. Des dispositions spécifiques peuvent toutefois s'appliquer à certains salariés, comme les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur.

Avant d'entrer en détail sur ce sujet remontons un peu le temps et rappelons succinctement l'histoire des congés payés : Les premiers congés payés ont été introduits en France le 9 novembre 1853 par un décret de l'empereur Napoléon III ; mais initialement, ils n'étaient octroyés qu'aux fonctionnaires.

Quatre dates importantes :

• **11 juin 1936 :** Le Front populaire attribue deux semaines de congé payé à tous les salariés français, dès un an d'ancienneté.

• **1956 :** Trois semaines de congé payé sont accordées aux salariés de l'entreprise Renault. Cette durée est, cette même année, étendue par le gouvernement l'étend à l'ensemble des salariés.

• **1969 :** Dans les accords sociaux obtenus à la suite des grèves de mai 1968, figure... une quatrième semaine de congé payé.

• **Janvier 1982 :** Le gouvernement de Pierre Mauroy instaure la semaine des 39 heures et généralise une cinquième semaine de congé payé.

DURÉE DES DROITS : QU'APPELLE-T-ON LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?

La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées), qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « période de référence. »

La période prise en compte pour le calcul du droit au congé débute le 1^{er} juin de chaque année et s'étend au 31 mai de l'année suivante.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour

l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet d'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1^{er} juin qui précède la date de fin de contrat et cette dernière. Pour une période de référence complète, le salarié acquiert 30 jours ouvrables de CP (sauf exception) soit six jours par semaine, samedi compris.

LES MODALITÉS DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés acquis doivent être pris.

Dans la période de référence, lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu,

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congé payé qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur, et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, en accord entre les deux parties. Les périodes de congé payé sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congé payé de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Lorsque le nombre de jours de congé acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congé sont arrondis à 27 jours).

Les éléments suivants doivent être mentionnés dans le contrat de travail :

- Les dates de prise des congés payés, à défaut les deux parties devront les déterminer au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.
- Les modalités de rémunération pour ces congés.

À la rupture du contrat de travail, il faudra calculer l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- La rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- Le dixième (1/10^e) de la rémunération totale brute, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ASSISTANTS MATERNELS :

• **Mensualisation sur 52 semaines :** 2,5 jours ouvrables par mois complet de travail ou assimilé à du temps de travail effectif (congés payés de l'année précédente, par exemple...)

• **Mensualisation sur 46 semaines ou moins :** 2,5 jours ouvrables pour quatre semaines de travail ou assimilée à du temps de travail effectif (congés payés de l'année précédente, par exemple...) consécutives ou non.

• **La date de départ** est fixée unilatéralement par l'employeur lorsqu'il est unique. La date de départ est fixée d'un commun accord écrit entre l'ensemble des parties au plus tard au 1^{er} mars de chaque année en cas de multi-employeur.

À défaut d'accord au 1^{er} mars, l'assistant maternel peut imposer les dates de prise de congé de quatre semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et une semaine en hiver.

Pour l'accueil d'un enfant sur 52 semaines, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos de 30 jours ouvrables.

Pour l'accueil d'un enfant sur 46 semaines ou moins, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées (absence programmée) déduites lors du calcul du salaire mensualisé.

• **Le calcul des congés payés acquis (droit commun)**

Pour connaître le nombre de jours acquis sur une année de 46 semaines ou moins, il faut faire le calcul suivant : nombre de semaines de travail effectif × 2,5 jours de congés payés ÷ 4 semaines = nombre de jours de congés payés ouvrables acquis par le salarié.

Salaire hebdomadaire = nombre d'heures semaine x salaire horaire

Il faut déterminer sur le contrat de travail quand seront payés vos congés en plus de la mensualisation soit :

- En juin,
- À la prise principale des congés en juillet ou en août,
- Chaque fois que vous prenez des congés.

Toute autre procédure de paiement est à proscrire.

Calcul sur 52 semaines

2,5 jours par mois travaillés

Si vous prenez plus de congés que vos congés payés acquis, il faudra procéder au calcul de l'absence, votre salaire sera donc minoré.

En cas d'absence pendant la période de référence en année sur 52 semaines, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- Décompte par mois de travail effectif : 2,5 jours de congé ;
- Décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2,5 jours de congé.

• **Les modalités de prise et de rémunération des congés**

Avec le Cesu, le salaire horaire net est majoré de 10 % au titre des congés payés. Ainsi les congés sont systématiquement intégrés à chaque déclaration de la rémunération, ils ne sont ni payés, ni déclarés au moment où ils sont pris par le salarié.

Il est possible de verser l'indemnité de congés payés au salarié au moment de la prise effective des congés. Cette option s'applique uniquement pour les contrats à partir de 32 heures de travail mensuel. Elle s'active lors de l'enregistrement d'un nouveau salarié en choisissant « Gestion spécifique ».

Pour plus de renseignement, ou si vous souhaitez faire calculer les congés auxquels vous avez droit, adressez un mail à mc.dufros@fgta-fo.org

En résumé :

- **Vous ne pouvez pas obtenir plus de 2,5 jours de congé payé par mois,**
- **... Et pas plus de 30 jours par an,**
- **Un jour férié ne se rattrape pas quand il tombe pendant vos congés payés, mais ne comptant**

pas comme jour ouvrable, il est rémunéré comme un jour de travail habituel,

- **Une absence pour maladie de moins d'un mois vous permet de conserver vos 2,5 jours de congé payé sur ce mois,**
- **En cas d'arrêt maladie d'un an :**

pas plus de 4 semaines de congé payé,

- **Vous accumulez des congés payés même au-delà d'un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.**

Véronique Delaitre

QU'EST-CE QU'UN JOUR OUVRABLE ?

Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés. On en compte **6** par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, généralement).

Election TPE 2024

25 novembre au 9 décembre



Pourquoi faut-il voter aux TPE et particuliers employeurs ?
Explications

L'élection TPE : une opportunité pour les salariés d'être pleinement représentés et de peser dans la négociation collective de branche

#ÉLECTIONS

UNE BD POUR PRÉSENTER LES ÉLECTIONS TPE: QUELLE IDÉE GÉNIALE!

Votre syndicat a créé une bande dessinée ludique et complète sur vos droits, associée au thème des élections TPE. Elle permettra de bien comprendre les enjeux des résultats TPE attendus pour nos métiers du secteur des emplois de la famille, c'est l'objectif commun que nous devons partager.

Une BD, mais bien plus encore, c'est un véritable support dans lequel nous rappelons ce que la FGTA-FO met à votre disposition pour vous aider au quotidien, dans votre vie privée et vie professionnelle.

Cette BD est à disposition sur notre site Internet.

Je remercie Véronique Delaitre pour cette création.



Elsa Lacoffe
Secrétaire fédérale

#L'ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

INDISPENSABLE POUR VOUS COUVRIR EN CAS D'ACCIDENT !

En tant qu'assistante maternelle, vous avez des obligations, notamment celle d'avoir une responsabilité civile professionnelle (RCP). Cette assurance est obligatoire pour exercer la profession. Pourquoi ?

Parce qu'en tant que professionnelle de la petite enfance, vous avez la responsabilité de surveiller attentivement les enfants que vous prenez en charge. En cas d'accident ou de dommages pendant l'accueil des enfants, il est nécessaire d'avoir une assurance, comme mentionné dans l'article 90-1 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Les employeurs sont tenus de vérifier que vous avez correctement souscrit à une RCP. Cette mention doit être inscrite dans le contrat de travail.

Car en cas d'accident, on considérera qu'il s'agit d'une faute professionnelle, due à une inattention de votre part. Vous porterez donc la responsabilité de cet accident et, parce que vous serez couverte, **l'enfant, ou ses parents, recevront une indemnisation de votre assurance « responsabilité civile professionnelle ».**

QUELLE COUVERTURE ? QUELLES EXEMPTIONS ?

Attention, cette assurance ne protège pas contre tous les dommages ! En réalité, obligatoire pour les assistantes maternelles, elle ne s'applique que dans deux cas spécifiques :

- Lorsque l'enfant accueilli est victime d'un accident causant des

dommages (corporels ou matériels) tels qu'une fracture ou la casse de lunettes, les frais médicaux ou d'achat de nouveaux équipements sont couverts par l'assurance responsabilité civile professionnelle.

- Si l'enfant accueilli est responsable d'un accident impliquant un tiers, comme pousser un autre enfant qui se retrouve avec des lunettes cassées, l'assurance responsabilité civile professionnelle prendra également en charge les frais liés à cet incident.

Cependant, il est important de noter que les dommages causés à vos propres biens ne sont pas inclus dans l'assurance responsabilité civile professionnelle. Il est courant que vos effets personnels (comme des lunettes ou du mobilier) ou votre équipement puissent être endommagés à la suite d'un incident impliquant un enfant dont vous avez la charge.

QUELLES OPTIONS ? QUEL COÛT ?

Il est donc crucial de discuter de cette question avec votre assureur, car certaines assurances en tiennent compte. Vous disposez de **trois options** pour vous assurer en tant qu'assistante maternelle et souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle :

- Vous pouvez demander une **extension de garantie** à votre assureur actuel, dans le cadre de votre contrat « multirisque habitation ».
- Vous avez la possibilité de souscrire un contrat spécifique pour les assistantes maternelles auprès d'une compagnie d'assurances.
- Enfin, si vous êtes membre d'une association professionnelle ayant négocié des tarifs avantageux avec un assureur, vous pouvez adhérer à un « contrat collectif ».

Une assurance responsabilité civile professionnelle de base coûte quelques euros par an, en moyenne de 0 à 25 €. Après avoir souscrit une telle assurance en tant qu'assistante maternelle, n'oubliez pas de demander une attestation d'assurance que vous pourrez fournir aux employeurs lors de l'établissement de votre contrat.

Une précision : au cas où vous seriez blessée au cours de votre activité professionnelle, que ce soit par un des enfants accueillis ou pas, vos frais de santé seront pris en charge par la Caisse d'assurance maladie en tant qu'accident du travail et non par votre RCP.

Véronique Delaitre



#VOYAGES, CULTURE, SPORT, LOISIRS...

COMMENT PROFITER DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES QUI VOUS SONT PROPOSÉES...

Afin de favoriser le dialogue social territorial dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, des commissions paritaires territoriales (CPT), au sein desquelles siège la FGTA-FO, sont déployées dans chaque région sur le territoire national. Une de leurs missions est de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles (ASC).

C'est dans ce cadre que, depuis janvier 2021, les salariés du secteur bénéficient d'un site d'offres d'activités sociales et culturelles :

www.asc-loisirs-emploisdomicile.fr

Il s'agit d'une avancée sociale majeure et innovante, rendue possible grâce à l'action concertée des partenaires sociaux et de la FEPEM, qui œuvrent ensemble à la construction d'un cadre toujours plus moderne pour l'emploi à domicile. Fruit de leur volonté de

développer les droits sociaux des salariés en leur permettant d'accéder à des offres qualitatives de voyages, de culture, de sports, de loisirs, de places de cinéma à prix préférentiels, le site internet réunit l'ensemble des offres ouvertes tout au long de l'année, sur l'ensemble du territoire national.

Ainsi les salariés du secteur, assistants maternels et salariés du particulier employeur, bénéficient-ils maintenant, en la matière, des mêmes avantages que les salariés en entreprise. Il leur suffit

de se rendre sur le site www.asc-loisirs-emploisdomicile.fr, d'y créer leur compte personnel à la rubrique « première connexion », muni du numéro CESU/PAJEMPLOI qui figure sur leur bulletin de salaire. Une fois leur compte créé, ils peuvent accéder à la totalité du catalogue des offres disponibles.

N'hésitez pas à vous inscrire pour bénéficier de ces avantages qui vous sont réservés !

Véronique Boucher

L'agenda des conférences professionnelles assistant(e)s maternel(le)s

Retrouvez le calendrier des conférences professionnelles assistant(e)s maternel(le)s organisées par le syndicat FGTA-FO des Emplois de la famille.

Ces conférences se dérouleront de 9h à 13h et le syndicat y abordera vos droits, votre Convention Collective Nationale, etc.

- › 15 juin : Angers
- › 14 septembre : Cannes
- › 21 septembre : Chambéry
- › 28 septembre : Brest
- › 5 octobre : Grenoble
- › 9 novembre : Nîmes
- › 16 novembre : Marseille
- › 26 octobre : Templemars
- › 23 novembre : Annecy
- › 30 novembre : Nantes

Tout le monde est invité ! Venez nous rejoindre.

Des questions ? **Nous avons les réponses.**
Réservation par mail : mc.dufros@fgta-fo.org
Ou par Tél. ou SMS : **06 79 14 95 62**

#NOUVEAU SITE INTERNET FO EMPLOIS DE LA FAMILLE

POUR TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS, VOTRE MÉTIER, VOTRE SECTEUR ET... VOTRE SYNDICAT!

Le site Internet FO des emplois de la famille fait peau neuve et vous accueille, assistantes maternelles et salariés du particulier employeur, à une nouvelle adresse :

<https://emploisdela famille-fo.fr/>

L'ORGANISATION DU SITE

Dès la page d'accueil, deux pavés vous permettent de choisir, selon votre statut, à l'environnement **Salarié du particulier employeur**, soit à celui **Assistant maternel**.

UNE DOCUMENTATION COMPLÈTE POUR LES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR (SPE)

L'onglet **Salarié du particulier employeur** se divise en trois catégories : **Devenir SPE**, **Je suis SPE**, **Accès tout public**.

Devenir SPE. Vous trouvez sur cette page toutes les informations utiles sur la profession : les conventions collectives – traduites dans différentes langues –, les formations, les fiches métiers, les lois et les décrets.

Je suis SPE. Vous êtes ici invité à adhérer au syndicat FO pour accéder aux contenus exclusifs fournis par le syndicat (contrat de travail, documentation, formation professionnelle, IRCEM, juridique, pratiques professionnelles, rémunération, retraite, etc.).

Accès tout public. Les salariés, adhérents ou non, et les employeurs peuvent trouver, en cliquant sur cet onglet, les informations concernant leur secteur mais aussi tous ceux couverts par la FGTA-FO.

Enfin, et c'est peut-être le plus important, vous allez trouver dans l'espace adhérent **les guides et magazines**, ainsi que, via le pavé **Je suis SPE**, tous vos documents régulièrement mis à jour : contrats de travail, documentation, formation professionnelle, espace santé, juridique, pratiques

Je suis ASSMAT (connecté)

- Impôts
- Rémunération
- Congés payés
- Documentation
- Contrats de travail

professionnelles, rémunération, retraite.

TOUTE UNE SÉRIE D'OUTILS POUR LES ASSISTANTES MATERNELLES

L'onglet **Assistante maternelle** présente le même schéma que celui des SPE, avec une présentation de la branche dans **Devenir ASSMAT** (les acteurs, les formations, les démarches pour devenir AssMat), la présentation des avantages à l'adhésion au syndicat FO des emplois de la famille (**Je suis**

ASSMAT) et, dans la partie **Accès tout public**, des informations sur le secteur et la FGTA-FO.

L'**Espace adhérent** ASSMAT sera certainement la page que vous consulterez le plus souvent. L'ensemble des documents et outils qui y figurent ont été mis à jour : les documents et simulateurs liés aux impôts, la rémunération, les congés payés, les contrats de travail, la documentation sur les sujets spécifiques au métier (le renouvellement de l'agrément, les trop-perçus

France Travail, les modes d'accueil, etc.), l'espace juridique, la formation professionnelle, tous les simulateurs, les pratiques professionnelles, etc.

UNE NOUVEAUTÉ : L'ADHÉSION EN LIGNE!

Désormais, grâce au nouveau site Internet des Emplois de la famille, les salariés concernés peuvent adhérer directement en ligne en profitant d'un système de paiement sécurisé. Ils recevront bien sûr toujours leur carte syndicale par voie postale, et l'adhésion papier reste possible.

Enfin, le site permet un accès direct à notre page Facebook Syndicat des emplois de la famille FO, où plus de 34 000 « followers » nous suivent, et un lien vers la Plateforme Avantages-pour-tous.com.

En plus de la boutique en ligne avec ses réductions, des conseils de nos experts, et du soutien scolaire pour toute la famille, nous vous rappelons qu'il vous est possible de consulter gratuitement des avocats spécialisés qui s'adaptent à vos contraintes horaires.

Bonne visite!

Je suis SPE (connecté)

- Contrats de travail
- Documentation
- Formation professionnelle
- Espace Santé



SI VOUS N'AVEZ PAS REÇU VOS CODES D'ACCÈS, MERCI DE CONTACTER Marie-Claire Dufros : mc.dufros@fgta-fo.org

Bienvenue sur le nouveau site des emplois de la famille

Sélectionnez ci-dessous votre secteur souhaité pour accéder aux informations.

- Salarié du particulier employeur
- Assistant maternel

Être adhérent(e), c'est être bien accompagné(e)

Téléchargez l'application FGTA-FO Emplois de la famille

Emportez avec vous toute
l'actualité, les services et les outils
de votre syndicat FO



Scannez ce
QR code
pour télécharger
gratuitement
l'application FGTA-FO
des Emplois de la
famille



JULIE GRELLIER « TRICOTEUSE DE LIENS »

Salariée du particulier employeur, Julie, la quarantaine, mère d'une petite fille, travaille dans le département des Deux-Sèvres au domicile de personnes généralement âgées mais pas seulement. Un métier exigeant, prenant, qui s'adapte cependant bien à la vie qu'elle s'est choisie, après un parcours en animation de loisirs, milieu scolaire, organisation de séjours adaptés, et plus récemment en établissement d'accueil d'adultes en situation de handicap avec leurs parents âgés.

À son écoute, ce qui semble la caractériser le mieux, c'est l'empathie, les liens qu'elle tisse avec ses employeurs, le sérieux avec lequel elle pratique son métier tout en se ménageant des « respirations » et des contacts indispensables, compte tenu des situations auxquelles elle peut être confrontée. Adhérente du syndicat FO des emplois de la famille, elle nous parle ici de son parcours personnel et professionnel et des raisons qui l'ont amenée à se rapprocher du syndicat.

« **A**vant d'arriver au statut de salariée du particulier employeur, mon parcours m'a permis de connaître toutes sortes de publics, et d'apprendre à m'adapter à différentes demandes. Avec un bac plus deux (en alternance) et un BAFA, j'ai commencé par travailler avec des enfants dans l'animation pédagogique et de loisir, auprès d'élèves en situation de handicap dans le cadre des UPI (unités pédagogiques d'Intégration), appelées aujourd'hui ULIS (unités localisées pour l'inclusion scolaire), puis régulièrement dans une association qui propose des séjours de vacances pour adultes handicapés. J'ai repris mes études à 32 ans avec le diplôme d'État d'aide médico-psychologique (AMP) qui s'est imposé à moi comme un lien évident, donnant du sens à ces expériences professionnelles. Celles-ci se sont renforcées dans le secteur associatif, auprès d'adultes en situation de handicap et personnes avançant dans l'âge.

J'ai pu travailler dans un service de soins infirmiers à domicile (SSIAD). Quand je suis devenue maman, s'est posée la question des horaires, et j'ai souhaité avoir ma propre organisation, tout en continuant l'intervention à domicile. J'ai entrepris des démarches pour me faire connaître, en tant que salariée du particulier employeur, dans le secteur des Deux-Sèvres. Un collègue déjà en poste m'a donné des clés précieuses pour démarrer.

Je fais du sur-mesure. Je m'occupe de la personne au niveau de la toilette, du lever, les nécessités du quotidien; c'est important pour moi de le faire en douceur, en confiance avec la personne

et sa famille. Quand celle-ci n'est pas présente ou qu'il n'y en a pas, je peux intervenir en Ehpad sur la demande de leurs mandataires judiciaires. Je propose des activités adaptées pour que la personne s'entretienne physiquement et mentalement, je programme des ateliers réguliers ou activités ponctuelles: spectacle, rencontre avec d'autres structures, sortie familiale pour garder les liens.

Par exemple, avec les beaux jours il y a un rendez-vous « médiation animale » à la ferme: pour des personnes qui ont des troubles de la mémoire, le contact avec des animaux favorise le bien-être, permet d'évoquer des souvenirs, et bien au-delà.

Actuellement, j'ai quatre employeurs réguliers. Grosso modo, sur une semaine, je fais 20 heures d'accompagnement, puis mon travail administratif, des bilans, de la planification. Je fais un point régulier avec mes employeurs: c'est important qu'ils sachent comment ça se passe pour leurs proches. Pour faire ce métier, il faut aimer être en contact avec les gens. Et puis, comme j'aime faire du sur-mesure, ça me fait un petit défi à chaque fois de connaître un peu la culture de la famille... C'est très enrichissant!

Le syndicat, pour moi, s'est imposé quand j'ai compris que j'avais besoin

d'avoir en quelque sorte, psychologiquement, une béquille. Quand on travaille de manière isolée, ça peut être bien d'avoir un soutien: si je suis dans le doute, je peux appeler le syndicat, savoir ce qui se fait ou ne se fait pas. Il me recadre au niveau législatif. En plus, mon interlocutrice, Marie-Claire Dufros est très disponible. C'est avec elle que j'avais eu mon premier contact. Et aujourd'hui, tout se fait à travers elle.

Avant d'atterrir chez FO, j'avais effectué des recherches sur Internet, consulté les syndicats des employeurs, pour trouver aussi des infos au niveau législatif. Mais je n'étais pas... du même côté. Quand j'ai découvert ce que proposait FO Emplois de la famille, je me suis dit que c'était quelque chose de très carré, alors j'ai pris contact avec Mme Dufros. Les choses étaient claires pour moi et je ne me suis plus posée de questions pour mon emploi salarié. Je me sens bien accompagnée, tant pour les informations que pour la formation. Ce qui m'a aussi convaincue, c'est que c'est aussi un syndicat expert pour les assistantes maternelles et comme je suis maman d'une petite fille, Marie-Claire m'a bien « aiguillée ». Du coup, je suis des deux côtés... du tricot! »

Propos recueillis par Olivier Grenot

#IDÉES MALIGNES

LE COUVERCLE ALIMENTAIRE EN TISSU CIRÉ

Quoi de plus pratique pour réserver les restes de nourriture qu'une charlotte de tissu lavable plutôt qu'un couvercle en plastique ou en film alimentaire ? Voici une astuce pas chère, à la portée de tous.

Matériel:

- Un reste de bougie
- Un coupon de tissu de coton léger

Les étapes de fabrication:

- 1- Retourner le saladier que l'on souhaite recouvrir de tissu. Découper un cercle du diamètre du saladier augmenté d'un bord de 3 cm tout autour.
- 2- Frotter intensément une bougie, recto verso sur le coupon de tissu, faire fondre la cire au sèche-cheveux afin qu'elle soit bien répartie partout y compris sur les bords de 3 cm.
- 3- Dès que la cire a séché, la toile devenue cirée est utilisable, elle est imperméable et lavable. On peut désormais protéger les aliments du saladier. La matière est juste assez rigide et collante pour que les bords du tissu puissent être repliés autour du saladier. Ensuite, il suffit de passer un coup d'éponge pour nettoyer le couvercle.

Il est possible également de coudre un élastique dans le bord de 3 cm pour assurer un meilleur maintien du couvercle en toile cirée.

Véronique Boucher



DES LINGETTES DE MÉNAGE... EN JEAN!

Rien ne se jette: ni les lingettes ni les vieux jeans délavés ou abîmés ! Si vous avez sous la main un bocal vide et un vieux jean dont vous ne savez que faire, voici une astuce pour fabriquer des lingettes, qui seront très utiles pour passer un petit coup sur le plan de travail ou la plaque de cuisson.

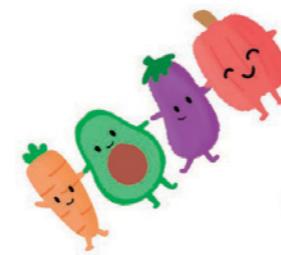
**Matériel:**

- Un vieux jean
- Du vinaigre blanc
- Une cuillère à soupe de bicarbonate de soude
- Du romarin
- Un grand bocal
- Une passoire
- Un vaporisateur

Les étapes de fabrication:

- 1- Verser du vinaigre blanc dans le bocal jusqu'à atteindre le quart, rajouter la même quantité d'eau. Y mettre du romarin, faire chauffer puis laisser infuser jusqu'au lendemain ou plus.
- 2- Découper dans un vieux jean des rectangles de tailles variables, entre 12 et 20 cm de côté.
- 3- Retirer le romarin du bocal et ajouter le bicarbonate. Mélanger. Plonger les coupons de jean dans le bocal sans les plier, jusqu'à remplir celui-ci. L'agiter pour bien imbiber le tissu.
- 4- Retourner le bocal dans une passoire posée sur un récipient et laisser s'égoutter afin que les lingettes soient bien humidifiées, mais pas détrempées.
- 5- Verser le liquide obtenu dans un vaporisateur: voilà un produit nettoyant pour toutes les surfaces. Conserver les lingettes dans le bocal fermé. Les passer à la machine après usage.

Véronique Boucher



A table

Retrouvez

sur notre page FB les recettes de LYA et MALO



#CONGÉS PAYÉS

L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE

Il s'agit d'un point d'une brûlante actualité puisque la législation a été profondément modifiée sur ce point par la loi 22 avril 2024.

L'article L3141-5 du Code du travail a remis en cause la règle selon laquelle l'assistant maternel n'acquerrait pas de congés durant son arrêt maladie si celui-ci ne résultait pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Pour rappel, l'article 49 de la Convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 dispose, encore à date, 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. »

La loi du 22 avril 2024 vient clairement affirmer le contraire.

En effet, le nouveau 7° de l'article L3141-5 du Code du travail dispose que « Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. »

Dès lors et au vu de ce texte, l'assistant maternel continue à acquérir des congés durant son arrêt maladie qu'il soit d'origine professionnelle ou non. Ce droit d'acquisition à congés est

limité à deux jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence et donc un an.

Il convient d'ajouter que l'article L.3141-19-1 du Code du travail dispose que : « Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser. »

Ainsi, l'assistant maternel a la possibilité de reporter les congés acquis du fait de son arrêt maladie, postérieurement à celui-ci et cela sur une période de 15 mois.

#SÉCURITÉ

PISCINES ET POINTS D'EAU

S'il convient de retenir une seule notion : Pendant les temps d'accueil, l'accès des enfants à l'ensemble des points d'eau (piscine, spa, jacuzzi, plans d'eau...) est strictement interdit.

Comme tous les particuliers, toutes les piscines enterrées doivent être protégées à l'aide d'un système de sécurité normalisé défini par la loi n° 2003-9 du 3 janvier 2003.

Ainsi, une barrière de protection norme NF P90-306 doit être installée. Celle-ci doit être d'une hauteur minimum de 1,22 m par rapport au sol fini (hauteur de 1,10 m par rapport à la traverse basse). Son portillon doit disposer d'un système d'ouverture impossible à manœuvrer pour les jeunes enfants. Il en va de même pour les piscines de moins de 1 mètre 10 de profondeur restant en eau, les spas et jacuzzis.

L'objectif est d'empêcher un enfant de moins de cinq ans d'escalader les protections mises en place. Pour les piscines hors-sol de plus de 1,10 m de hauteur, il n'existe pas

d'obligation de clôture mais l'échelle doit être systématiquement retirée après chaque bain.

Il convient de préciser qu'il est toutefois hautement recommandé de procéder à la clôture, même dans cette hypothèse.

Concernant les dispositifs de couverture (volets, bâches à barre...) la loi précise qu'un jeune enfant ne doit pas pouvoir passer sous la couverture, ni s'enfoncer en marchant dessus. Les couvertures doivent également résister au franchissement d'un adulte de 100 kg sans que l'on ne constate ni déchirure, ni désolidarisation des systèmes de fixation.

Une piscine équipée d'un tel système doit être maintenue fermée pendant les temps de garde des enfants quelle que soit la période de l'année.

Si le système de couverture ne permet pas de remplir ces conditions, l'assistant maternel doit équiper sa piscine d'un autre système.

Enfin, concernant les abris (véranda, dôme...) ceux-ci doivent résister au minimum à un vent de 100 km/h et à un poids de neige de 45kg/m².

Il convient d'insister avec la vigueur nécessaire sur le fait que votre responsabilité peut être mise en cause, même en présence de ces dispositifs.

En résumé, les piscines doivent être en permanence totalement inaccessibles aux enfants accueillis.

Il en va de même pour tous les points d'eau que ce soit une mare, un bassin à poissons, un puits, une citerne, un récupérateur d'eau de pluie, etc....

Il est impératif que vous déclariez à votre assureur avec une trace écrite la présence de tout point d'eau (piscine enterrée ou non).

Enfin, s'il est dans vos projets d'installer un nouveau point d'eau, il nous semble essentiel de prendre attache avec PMI pour des recommandations afin de pouvoir concilier piscine et exercice du métier d'assistant maternel.

#LE TRAVAIL INVISIBLE

DES ACTIVITÉS NON RÉMUNÉRÉES QU'IL CONVIENT DE VALORISER!

Le sondage publié sur notre page Facebook le samedi 23 mars était consacré au travail invisible. Vous êtes nombreux à y avoir répondu, preuve que ce thème est important dans l'exercice de votre métier. Notre syndicat a fait une proposition initiale au cabinet de la ministre : rémunérer ce travail à hauteur de 30 euros par mois et par employeur, sous l'intitulé « frais de fonctionnement ». Des jours de congé supplémentaires n'ont pas été prévus, notre priorité restant votre pouvoir d'achat.

LE TRAVAIL INVISIBLE, CELA REPRÉSENTE QUOI POUR VOUS ?

Vos réponses sont multiples et sans détour : cela représente beaucoup de temps passé à la préparation et l'entretien du lieu d'accueil, au ménage, au nettoyage le samedi et durant les vacances, à la désinfection, au rangement, aux lessives, aux courses, à la préparation des repas, aux activités administratives, aux rendez-vous avec de futurs employeurs, à la rédaction du contrat de travail, à la préparation des activités, et aux réunions le soir...

Sans compter la charge mentale due aux SMS des employeurs pendant le week-end, les congés, les jours fériés, tard le soir...

Pour vous, trop souvent, la déconnexion est impossible.

Par ailleurs, lorsque des forums sont organisés, de moins en moins de professionnels acceptent d'y participer, ces manifestations ayant lieu hors temps de travail et n'étant pas rémunérées, contrairement à celles qui réunissent d'autres professionnels de la petite enfance.

Lors des visites de renouvellement, les PMI incitent à participer à des groupes d'échange de pratiques, qui se réunissent le soir. « Est-ce que ces travailleurs sociaux accepteraient cela pour eux-mêmes ? » se questionne Sylvie.

Corinne pose la question suivante : « Que se passe-t-il si on se blesse pendant ce temps de travail consacré au métier ? Ce ne sera pas considéré comme un accident de travail ».

COMMENT VALORISER LE TRAVAIL INVISIBLE :

Dans leur grande majorité, les professionnels sont favorables à une valorisation de ce travail invisible, à quelques exceptions près, qui considèrent que ce travail est déjà compris dans le salaire, et que « cela fait partie du job ». D'autres signalent que rajouter une indemnité financière alors que des salariés sont confrontés à des salaires impayés n'est pas judicieux, et que la valorisation de ce travail invisible devrait être mentionnée dans le contrat. Pour eux, il faut négocier un salaire qui englobe l'accueil de l'enfant... et le travail non rémunéré.

Les RTT et le compte épargne temps

Vous êtes nombreux à envisager une valorisation sous forme de RTT. Ces jours seraient une solution logique et plus facile à faire comprendre aux employeurs qu'un montant de 30 euros à verser chaque mois pour des tâches que l'employeur estime, pour sa part, normales.

L'estimation de ces jours pourrait être l'équivalent d'une semaine. Ils seraient fixés par l'assistant maternel avec un délai de prévenance raisonnable.

Un compte épargne temps permettrait de prendre une semaine de congé supplémentaire, de partir plus tôt à la retraite, de pouvoir prendre des rendez-vous médicaux ou autres. C'est une idée à creuser, indique Martine « car au quotidien, avec nos horaires, notre amplitude de travail, ce n'est pas simple de prendre nos rendez-vous et c'est de plus en plus compliqué de demander des jours à nos employeurs. »



La revalorisation du salaire des assistants maternels.

Une revendication quasi unanime : se battre pour augmenter le salaire minimum conventionnel jugé bien trop bas est essentiel. Tout le monde devrait travailler pour un minimum horaire de 4 euros net. Une prime n'est pas la meilleure option, car elle ne sera pas prise en compte pour la retraite.

« À quand une réelle augmentation des salaires ? » questionne Julie, « le montant des prestations familiales augmente mais pas le salaire ! Nous aussi nous sommes touchés par les hausses de prix qui impactent notre pouvoir d'achat et on ne voit rien venir pour la profession. »

Le montant de 30 euros proposé par le syndicat est selon vous une bonne idée, même si vous êtes quelques assistants maternels à trouver anormal d'appliquer un même montant à un employeur dont l'enfant vient 20 heures par semaine et un autre dont le temps de présence de l'enfant serait de 45 heures.

« Ces 30 euros doivent être considérés comme du salaire et ne doivent donc pas être imposables, sinon quel est le bénéfice pour nous ? » indique Thierry. « Si ces 30 euros sont imposables, le salaire horaire doit être plus élevé. » Pour conclure, il est avéré qu'une reconnaissance de ce travail invisible ferait à tous « du bien au moral ».

Véronique Boucher

Assistant(e) Maternel(le) CDI

**CONTRAT
DE TRAVAIL
DURÉE INDÉTERMINÉE**



NOM DE L'ENFANT:

PRÉNOM DE L'ENFANT:

DATE DE NAISSANCE :