

MAG

le

N° 14 EMPLOIS DE LA FAMILLE



EQ
fgta

SERVICE PUBLIC PETIT ENFANCE DE NOUVELLES DISPOSITIONS POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS DE MOINS DE TROIS ANS

SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

ACTUALITÉS

Congés pour mariage ou pacs
Attestation d'honorabilité
Burn out

PORTRAIT

RONAN L'HOURRE
Nos combats en Guyane

DOSSIER

SÉPARATION DES PARENTS
Quelles conséquences pour
les assistants maternels?

LUDIQUE

Les recettes de LYA

Génération Santé

La complémentaire santé individuelle clé en main

En partenariat avec la FGTA-FO

Prendre soin de votre santé n'a jamais été aussi simple.

Chez Cocoon, nos solutions de complémentaires santé sont conçues pour répondre à vos besoins, mais aussi à votre budget.
Découvrez toutes les solutions et avantages inclus dans nos offres.



Des **tarifs négociés**
pour vous, par votre
Fédération



Une couverture
immédiate, sans
**aucun délai de
carence**



Une **équipe de
conseillers dédiés**
pour vous
accompagner

Pour en savoir plus



01.76.24.09.80

du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30

cocoon

Nous protégeons
ce que vous avez de plus cher

Cocoon - SAS courtier en assurances au capital de 5.000.000 € - RCS Quimper
801 468 026 - Siège social : 12 rue de Kerogan 29000 QUIMPER - N° ORIAS : 14
002 768 - www.orias.fr - Relevant du contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle
Prudentiel et de Résolution) - 4 place de Budapest CS 92459-75436 Paris cedex 09.

L'ÉDITO



Cher(e)s adhérent(e)s,

Après une fin d'année chargée qui a vu se dérouler, entre autres, les élections TPE, importantes pour notre secteur des emplois de la famille, je souhaite vous remercier pour la confiance que vous avez témoignée à votre syndicat en renouvelant votre vote en faveur de FO pour ces élections.

Depuis le précédent numéro de ce magazine, nous avons poursuivi le développement de notre site internet, entièrement dédié à votre métier, ainsi que l'application, qui connaît un vrai succès et permet à toutes nos adhérentes de rester informées au quotidien.

N'hésitez pas à partager ce magazine avec vos connaissances professionnelles : bien construit et très complet, il s'intéresse à de nombreux sujets d'actualité, donne envie de consulter notre site internet et incite celles et ceux qui n'y adhèrent pas encore à intégrer notre syndicat, pour un accompagnement régulier et des conseils précieux.

Dans ce numéro, nous traitons de sujets importants concernant votre vie professionnelle, à savoir :

- Le devenir de votre contrat de travail en cas de séparation des parents employeurs,
- Les conséquences éventuelles des évaluations des puéricultrices,
- Les risques liés à la santé susceptibles de toucher une assistante maternelle, pouvant aller jusqu'au burn-out.

Un article est dédié à Ronan L'Hourre, assistant maternel de Guyane : Ronan est très actif, il est un lien très fort avec un collectif, découvrez son action dans ce portrait. Je tiens tout particulièrement à le remercier, lui et son équipe FGTA-FO Emplois de la famille pour le succès obtenu à l'élection à la Commission Consultative Paritaire Territoriale de Guyane (CCPT), qui a confirmé la représentativité de notre syndicat en Guyane.

Notre équipe défend vos intérêts sans relâche, tant au plan national dans toutes les commissions dédiées, qu'à travers ses syndicats, nationaux ou départementaux. Leurs porte-paroles font le lien pour vous assurer d'être informés et soutenus tout au long de votre vie professionnelle.

Votre contact est, pour la FGTA-FO : Marie Claire Dufros mc.dufros@fgta-fo.org

Je vous souhaite une bonne lecture et de très bonnes vacances.

Pour l'équipe des emplois de la famille,

Elsa Lacoffe,
Secrétaire fédérale



SOMMAIRE

● L'édito	3
● Actualités	4
● Actualités ASSMAT SPE	6
● Dossier	12
● Portrait	14
● Analyses	16
● Ludique	18
● Juridique	19

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

Une publication trimestrielle de documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - Tél. : 01 86 90 43 60 - Directeur de la publication : Laurent Rescaïnières Responsable de la communication : Clémence Bocel - Crédit photos : FGTA-FO, Adobe Stock - Unsplash - Freepik. Conception et création : Isabelle Mouton - Tél. 06 66 24 48 20. Impression : ICE Groupe - n°CPPAP : 1126 S 06489 - ISSN 1121S06489.



#LE BURN-OUT

SES CAUSES, SES EFFETS, SA PRÉVENTION

Le burn-out chez les assistantes maternelles est un sujet crucial, car il peut entraîner des conséquences significatives, tant sur leur bien-être que sur la qualité des soins qu'elles fournissent. Voici un aperçu des facteurs qui contribuent à ce phénomène, ainsi que des stratégies de prévention.

- **Charge de travail excessive** : Les assistantes maternelles sont souvent confrontées à une surcharge de travail, avec des journées longues et des responsabilités multiples.
- **Tâches répétitives** : La monotonie des tâches quotidiennes, comme les soins aux enfants, peut entraîner une fatigue mentale et physique.
- **Pression émotionnelle** : Gérer les émotions des enfants, notamment les pleurs et les crises, peut être épuisant. Les assistantes maternelles doivent souvent faire face à des situations stressantes.
- **Isolement** : Le travail à domicile peut engendrer un sentiment d'isolement, rendant difficile le partage des expériences et des défis avec d'autres

professionnels.

- **Sur-sollicitations des parents** : Les attentes élevées des parents peuvent créer une pression supplémentaire, augmentant le stress et l'anxiété.
- **Manque de reconnaissance** : Le travail des assistantes maternelles est parfois sous-estimé, ce qui peut affecter leur motivation et leur satisfaction au travail.

STRATÉGIES DE PRÉVENTION

- **Établir des limites claires** : Il est essentiel de définir des horaires de travail et de respecter des moments de pause pour éviter l'épuisement.
- **Optimiser les tâches** : Mettre en place des routines peut aider à réduire la charge mentale et à rendre le travail plus fluide.
- **Créer un réseau de soutien** : Échanger avec d'autres assistantes maternelles peut offrir un espace pour partager des expériences et des conseils, réduisant ainsi le sentiment d'isolement.
- **Prendre soin de soi** : Il est important de consacrer du temps à des activités personnelles et de bien-être, comme le

sport ou des loisirs, pour maintenir un équilibre.

- **Former à la gestion du stress** : Participer à des formations sur la gestion du stress et des émotions peut fournir des outils pratiques pour mieux faire face aux défis du métier.
- **Reconnaître les signes de burn-out** : Être attentive aux signes précurseurs, comme la fatigue chronique ou l'indifférence au travail, permet d'agir rapidement avant que la situation ne s'aggrave.

En mettant en œuvre ces stratégies, les assistantes maternelles peuvent non seulement prévenir le burn-out, mais aussi améliorer leur qualité de vie et celle des enfants qu'elles accueillent. N'oubliez pas vous avez le droit à des séances gratuites avec un psychologue par l'IRCEM.

Vous pouvez également vous former à ce sujet, pour plus de renseignements contactez Marie-Claire Dufros : mc.dufros@fgta-fo.org

Véronique Delaitre

#CONGÉS POUR MARIAGE OU PACS

DE QUELS DROITS DISPOSEZ-VOUS ?

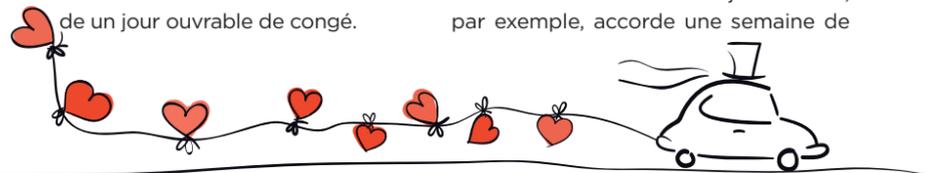
Un événement familial peut ouvrir droit au salarié à un congé exceptionnel. C'est le cas du congé pour mariage ou du congé pour PACS. Dans ce cadre, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence comptée comme du travail effectif : le salarié est rémunéré et le temps d'absence compte pour la détermination des congés payés.

QU'EST-CE QU'UN CONGÉ POUR MARIAGE ?

Le PACS, le mariage du salarié et le mariage d'un enfant du salarié ouvrent droit à un congé exceptionnel. Aux termes des articles L3142-1 et suivants du Code du travail, les congés pour événements familiaux, comptés comme du travail effectif pour la rémunération et le calcul des congés payés, sont obligatoirement octroyés par l'employeur dans les circonstances suivantes :

- Le salarié se marie ou conclut un Pacs : il bénéficie de quatre jours ouvrables de congé.
- Un enfant - naturel ou adoptif - du salarié se marie : le salarié bénéficie de un jour ouvrable de congé.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables, notamment en ce qui concerne la durée du congé pour mariage. La convention collective des journalistes, par exemple, accorde une semaine de



congé au salarié qui se marie. À défaut, l'employeur a l'obligation d'accorder la durée légale minimale.

QUI A LE DROIT AU CONGÉ POUR MARIAGE ?

Tout salarié peut exiger un congé pour mariage, qu'il soit en CDI, en CDD, en stage ou en intérim. Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tout employeur doit faire droit à la demande de son salarié.

Attention : si le salarié est en congé à l'occasion de l'évènement - congés payés ou RTT - il ne peut demander le bénéfice d'un congé pour évènement familial à son retour si le mariage ou le PACS a eu lieu longtemps avant.

QUAND PRENDRE SON CONGÉ POUR MARIAGE ?

Le salarié est autorisé à s'absenter dans la période du mariage ou du PACS, dans un délai raisonnable avant ou après l'évènement. Pour le mariage de son enfant, le parent n'a pas l'obligation de demander son congé à la date de la cérémonie, il peut choisir d'être absent avant pour aider aux préparatifs, par exemple. À noter : le salarié bénéficie d'un congé pour mariage ou pour PACS aussi souvent que l'évènement se reproduit - remariage, mariage à la suite d'un PACS...

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE DE CONGÉ POUR MARIAGE ?

Pour bénéficier de son congé pour mariage ou pour conclusion d'un PACS, le salarié doit adresser sa demande à l'employeur. Il joint à son courrier un justificatif de son choix. En pratique, le justificatif peut être fourni au retour du salarié sur son lieu de travail - il ne peut produire un acte d'état civil qu'au terme du mariage. L'employeur ne peut valablement refuser d'accorder le congé pour mariage ou pour PACS.

QUELS RECOURS EN CAS DE REFUS DE L'EMPLOYEUR D'ACCORDER LE CONGÉ POUR MARIAGE ?

L'employeur doit obligatoirement autoriser l'absence du salarié qui se marie, qui conclut un PACS ou dont l'enfant se marie. En outre, l'employeur ne peut valablement imposer au salarié de déduire son congé de ses RTT.

Si l'employeur n'accorde pas le congé pour mariage, ou s'il déduit l'absence du salarié de ses jours de RTT, le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes.

Véronique Delaitre

#L'ATTESTATION D'HONORABILITÉ

UN GAGE DE SÉCURITÉ POUR LES FAMILLES

L'attestation d'honorabilité certifie qu'une personne n'a pas de condamnation inscrite sur son bulletin n° 2 du casier judiciaire qui l'empêcherait de travailler auprès de mineurs. C'est un gage de sécurité pour les familles qui confient leurs enfants à des assistantes maternelles.

QUI EST CONCERNÉ PAR L'ATTESTATION D'HONORABILITÉ AU DOMICILE ?

Les antécédents judiciaires de toutes les personnes de plus de 13 ans qui vivent au domicile de l'assistante maternelle (excepté les mineurs accueillis dans le cadre d'une mesure d'aide sociale à l'enfance) doivent également être vérifiés. Lors d'une demande d'attestation, il convient de les rajouter dans le formulaire prévu à cet effet, ils figureront donc sur l'attestation d'honorabilité. Le contrôle des antécédents judiciaires portera, pour ces personnes, sur le Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles et violentes (FIJAVISV).

QUAND DOIT-ON FAIRE SA DEMANDE D'ATTESTATION D'HONORABILITÉ ?

- Lors de la demande d'agrément ou de son renouvellement (Cerfa 13394*05), il faut joindre l'attestation d'honorabilité au dossier de demande.
- Il convient également de renouveler la demande d'attestation d'honorabilité à minima tous les 5 ans au cours de l'exercice professionnel, dans le cadre des contrôles organisés par le Conseil départemental. L'attestation d'honorabilité sera accessible sur l'«espace personnel honorabilité» dans un délai d'environ 15 jours après la demande.

Lors de sa présentation au Conseil départemental, l'attestation d'honorabilité doit être valide c'est-à-dire datée de moins de 6 mois.

En cas de non-présentation de l'attestation, le conseil départemental ne pourra donner une suite favorable à la demande d'agrément et si l'assistante maternelle est en activité, il procédera au retrait de son agrément pour mettre fin à l'exercice de son activité professionnelle.

POUR OBTENIR L'ATTESTATION, IL FAUT :

- Se rendre sur le portail de demande d'attestation d'honorabilité. <https://honorabilite.social.gouv.fr/qui-est-concerne/je-suis-assistante-maternelle> - Cliquer sur «Demander une attestation d'honorabilité».
- Se connecter via les identifiants requis.

Pour faire votre demande, scannez le QR code ci-contre



L'attestation doit être renouvelée régulièrement, généralement tous les cinq ans, pour s'assurer que la situation judiciaire de l'assistante maternelle reste conforme aux exigences.

Ce document est crucial pour garantir un environnement sûr pour les enfants, en rassurant les parents sur le fait que l'assistante maternelle a un passé judiciaire sans condamnations compromettantes.

Pour plus d'informations voir notre livret «attestation d'honorabilité».

Véronique Delaitre

Les assistants maternels travaillant pour des particuliers employeurs (parents) ne sont pas concernés par l'obligation de remettre l'attestation d'honorabilité à leur employeur.

#ACTUALITÉ SPE

LA GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS À DOMICILE ÉVOLUE

La grille de classification des emplois à domicile connaît une mise à jour grâce à l'avenant n° 7 publié au Journal Officiel du 31 mai 2025 et signé par la FGTA-F0. Cet avenant a pour objectif de mieux valoriser les compétences et les parcours professionnels dans le domaine de la garde d'enfants à domicile.

Les principales modifications sont les suivantes :

- L'ajout de détails sur les tâches à accomplir selon les emplois repères,
- La révision du niveau de classification pour la garde d'enfants B,
- La création de trois nouveaux

emplois repères dédiés aux enfants en situation de handicap.

Depuis le 1^{er} juin 2025, une nouvelle classification des emplois-repères s'applique à tous les salariés du particulier employeur.

Si vous êtes garde d'enfants A, vous pouvez désormais être reclassée en

garde d'enfants B, dans le cas où :

- vous préparez les repas (et ne vous limitez pas à seulement les réchauffer),
- vous accompagnez l'enfant dans ses devoirs à partir du CP.

Pour accéder au simulateur de la branche, merci de scanner le QR code ci-dessous :



NOUVEAUX TAUX DE COTISATIONS DEPUIS LE 1^{er} MAI

Les taux de cotisations patronales évoluent :

- Accident du travail : il passe de 2,10 % à 2,18 %
- Assurance chômage : il passe de 4,05 % à 4,00 %

#ARRÊTS DE TRAVAIL

UN NOUVEAU FORMULAIRE D'ARRÊT DE TRAVAIL PAPIER À PRENDRE EN COMPTE

Depuis le mois de septembre, un nouveau formulaire papier d'avis d'arrêt de travail (AAT) est disponible.

Obligatoire dès juillet 2025, ce formulaire plus sécurisé vise à lutter contre les fraudes. Ce formulaire papier, dont l'utilisation est encouragée par l'Assurance Maladie, est disponible à la commande sur

amelipro. Son usage sera obligatoire dès juillet 2025 pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail papier.

Ainsi, les formulaires Cerfa d'arrêt de travail pouvant être remplis puis imprimés depuis un logiciel de prescription

seront rejetés par les organismes d'assurance maladie à partir de cette date. Il en est de même pour le scan et la photocopie d'un arrêt de travail.

#VACANCES

Famille-Scolarité

Vacances scolaires 2025 - 2026

Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles.

Corse

	Zone A	Zone B	Zone C	Corse
Rentrée des élèves	Lundi 1 ^{er} septembre 2025	Lundi 1 ^{er} septembre 2025	Lundi 1 ^{er} septembre 2025	NC*
Vacances de la Toussaint	Du samedi 18 octobre au lundi 3 novembre 2025			NC
Vacances de Noël	Du samedi 20 décembre 2025 au lundi 5 janvier 2026			NC
Vacances d'hiver	Du samedi 7 février au lundi 23 février 2026	Du samedi 14 février au lundi 2 mars 2026	Du samedi 21 février au lundi 9 mars 2026	NC
Vacances de printemps	Du samedi 4 avril au lundi 20 avril 2026	Du samedi 11 avril au lundi 27 avril 2026	Du samedi 18 avril au lundi 4 mai 2026	NC
Vacances d'été	Samedi 4 juillet 2026			NC

Les vacances débutent les jours indiqués, après les cours. Pour les élèves qui n'ont pas cours le samedi, les vacances débutent le vendredi après les cours. Les cours reprennent le matin des jours indiqués.
* Informations non connues

A noter
Les élèves n'auront pas classe le vendredi 15 mai et le samedi 16 mai 2026.

Retrouvez le calendrier scolaire de votre département sur le simulateur de Service-Public.fr.

Service-Public.fr

#SPSTN

QU'EST-CE QUE LE SERVICE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL NATIONAL ?

Le Service de Prévention et de Santé au Travail National (SPSTN) a pour mission d'assurer la prévention des risques et la santé au travail de l'ensemble des salariés employés par des particuliers employeurs.

C'est une avancée clé pour les 1,2 million de salariés indispensables au quotidien des familles. Les missions du SPSTN en détail :

- Assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés du secteur (visites d'information et de prévention, de reprise et de pré-reprise...).
- Prévenir et sensibiliser les particuliers employeurs et les salariés aux risques professionnels.
- Lutter contre la désinsertion professionnelle et accompagner le salarié au retour à l'emploi.
- Suivre les expositions professionnelles et faire de la veille sanitaire.

DES QUESTIONS SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL ?

Contactez un conseiller SPSTN au **0 986 865 865** (Prix d'un appel local).

ÉVOLUTION DU COMPLÈMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE (CMG) À PARTIR DU 1^{er} SEPTEMBRE 2025

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre article dédié en ligne :



#CATASTROPHES NATURELLES

MISE EN PLACE PAR L'IRCEM DE GARANTIES POUR LES SALARIÉS DE L'EMPLOI À DOMICILE

Il existe plusieurs risques liés aux catastrophes naturelles pour les assistantes maternelles en France, tant sur le plan professionnel que personnel.

L'Ircem a mené une campagne de communication (emailing et SMS) pour informer les salariés et retraités du secteur de l'emploi à domicile de la Réunion des modalités d'intervention de son action sociale pour répondre aux situations d'urgence causées par le passage récent du cyclone Garance. Cette intervention repose essentiellement sur quatre actions :

- Une aide financière destinée aux salariés et retraités du secteur en cas de sinistre. Elle est accordée sous conditions de ressources et est plafonnée à 2 000 €. Cette aide financière ponctuelle permettra aux personnes touchées de faire face aux conséquences du récent cyclone.
- Une aide financière exceptionnelle allant jusqu'à 4 000 €, sous conditions de ressources. Cette aide financière ponctuelle permettra de



répondre à des situations de dettes ou d'impayés.

- Un diagnostic social téléphonique qui permet d'aider les bénéficiaires à identifier et accéder à leurs droits (indemnisation par l'assureur, aides publiques...).
- Un service d'écoute et d'accompagnement psychologique (le cas échéant).

Ces aides peuvent être sollicitées directement depuis l'espace clients IRCEM ou auprès de la Caisse Réunionnaise de Retraite Agirc-Arrco avec qui l'Ircem dispose d'une convention qui prévoit d'accueillir et d'assister les publics de l'Ircem dans leurs démarches. En cas de nouvelle catastrophe naturelle, les salariés concernés pourront donc solliciter ces aides mises en place par l'Ircem.

Clémence Bocel
Responsable communication

#ASSISTANTE MATERNELLE

UN MÉTIER À RISQUES ?

En France, les assistantes maternelles doivent faire face à plusieurs risques, tant sur le plan professionnel que personnel.

Risques physiques :

Les assistantes maternelles sont souvent exposées à des risques liés aux interactions avec les enfants, comme des douleurs musculaires ou des blessures dues au port de charges lourdes. Les chutes et les accidents domestiques peuvent également survenir, surtout dans un environnement où des enfants jouent.

Risques psychosociaux :

Le stress et la charge mentale peuvent être élevés, en raison de la

responsabilité de veiller à la sécurité et au bien-être des enfants.

Les assistantes maternelles peuvent également faire face à des situations émotionnellement difficiles, comme des conflits avec les parents ou des préoccupations concernant le développement des enfants.

Risques infectieux :

Travailler avec des enfants expose les assistantes maternelles à des maladies infectieuses, surtout dans les périodes où les virus circulent,

comme ceux de la grippe ou de diverses infections respiratoires.

Nuisances sonores :

Les cris et les pleurs des enfants peuvent entraîner une fatigue auditive et un stress supplémentaire.

Responsabilité légale :

Les assistantes maternelles ont une obligation de sécurité envers les enfants qu'elles accueillent. Leur responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident ou de maltraitance.

Véronique Delaitre

#ABUS DE POUVOIR DES PUÉRICULTRICES

BRISER LE SILENCE ET LES DÉNONCER...

Face aux abus de pouvoir fréquents des puéricultrices à l'encontre des assistantes maternelles, il est grand temps que chacun et chacune puisse s'exprimer. C'est précisément ce que s'efforce de faire le syndicat national FO des emplois de la famille auprès des autorités publiques. Que se passe-t-il concrètement ?

EXIGENCES EXCESSIVES :

Certaines puéricultrices peuvent imposer des exigences jugées démesurées par les assistantes maternelles, ce qui peut créer un climat de stress et de tension. Cela inclut des demandes de documentation ou de conformité qui dépassent les normes habituelles.

ÉVALUATIONS SUBJECTIVES :

Il a été rapporté que certaines puéricultrices prennent des décisions basées sur des évaluations personnelles plutôt que sur des critères objectifs, ce qui peut mener à des refus d'agrément ou à des sanctions injustifiées.

DIFFICULTÉS DE COMMUNICATION :

Les abus de pouvoir peuvent également se manifester par un manque de communication claire et respectueuse. Cela peut entraîner des malentendus et des frustrations pour les assistantes maternelles. Pour contrer les effets des évaluations subjectives, il est crucial que les assistantes maternelles tiennent un journal de leurs activités et

des interactions avec les puéricultrices. Cela peut servir de preuve en cas de désaccord sur les évaluations.

QUELLES CONSÉQUENCES PEUT AVOIR UNE ÉVALUATION SUBJECTIVE ? :

Dans le cadre des relations entre puéricultrices et assistantes maternelles, les évaluations subjectives peuvent avoir un impact significatif sur la carrière et le bien-être des assistantes maternelles. Les évaluations subjectives se basent souvent sur l'opinion personnelle de la puéricultrice plutôt que sur des critères objectifs et mesurables. Cela peut inclure des jugements sur la manière dont l'assistante maternelle gère son environnement, son interaction avec les enfants, ou même son attitude générale. Ces évaluations peuvent mener à des décisions qui affectent directement l'agrément des assistantes maternelles. Par exemple, une évaluation négative basée sur des impressions personnelles peut entraîner un refus d'agrément ou des recommandations de formation non justifiées.

Souvent, les critères utilisés pour ces évaluations ne sont pas clairement définis, ce qui peut créer un sentiment d'injustice chez les assistantes maternelles. Elles peuvent se sentir vulnérables face à des jugements qui leur semblent arbitraires. Il y a une demande croissante pour que les évaluations soient basées sur des outils normalisés et objectifs, afin de garantir que toutes les assistantes maternelles soient évaluées de manière équitable.

Le syndicat national FO des emplois de la famille lutte pour protéger les droits des assistantes maternelles face à ces abus. Il incite les assistantes à signaler les comportements inappropriés.

Vous avez également la possibilité de nous signaler toute situation que vous considérez comme inappropriée concernant les puéricultrices. Nous sommes à votre écoute et prêts à agir en conséquence.

Véronique Delaitre

Option de recours :

Si une assistante maternelle se sent victime d'abus, il est recommandé de consigner les incidents par écrit et d'envoyer une lettre au président du département pour signaler les faits. Cela peut contribuer à déclencher une enquête ou à demander un changement de puéricultrice.

#TABAC

L'INTERDICTION DE FUMER ÉLARGIE POUR PROTÉGER LES PLUS JEUNES

Pour protéger les plus jeunes, il est interdit de fumer dans les lieux collectifs. Cette interdiction va s'étendre dès cet été à de nouveaux espaces extérieurs, là où les enfants et adolescents sont présents ou exposés.

À partir du 1^{er} juillet 2025, il sera donc interdit de fumer dans les lieux suivants, pendant les heures ou périodes d'ouverture :

- Parcs et jardins publics ;

- Plages bordant des eaux de baignade ;
- Abribus et zones couvertes d'attente des voyageurs ;
- Abords des écoles, collèges, lycées et autres lieux destinés à l'accueil,

- à la formation ou à l'hébergement de mineurs ;
- Espaces ouverts et abords des bibliothèques, piscines, stades et installations sportives.

ESSENTIEL-LES

METTRE EN LUMIÈRE LE RÔLE SOCIAL DE NOS PUBLICS



Engagé depuis plus de 50 ans aux côtés de 1,3 million de salariés de l'emploi à domicile, le Groupe Ircem a souhaité donner la parole à ces publics de manière originale. Dès lors, le souhait de porter à l'écran plusieurs de ces parcours de vie est apparu comme une évidence.

Rendre visible l'invisible

Réalisé par Yohan Laffort et porté par le Groupe Ircem, « Essentiel-les » met en lumière le quotidien de six professionnels du secteur de l'emploi à domicile : trois auxiliaires de vie, deux aides ménagères et une assistante maternelle. À travers leurs témoignages, ce documentaire dévoile la richesse humaine de ces métiers souvent invisibles, pourtant indispensables à la cohésion de notre société.

Durant 1h20 d'immersion sur le terrain, Essentiel-les souligne les liens profonds que ces personnes tissent avec leurs employeurs, allant souvent bien au-delà de la simple relation professionnelle. Il dévoile également la diversité de leurs missions et leur rôle clé au service du lien social, symboles de métiers porteurs de sens.



Changer le regard

À travers ce documentaire, le Groupe Ircem souhaite sensibiliser le grand public à l'importance de ces professions et aux enjeux liés au maintien à domicile, à l'isolement dans une société marquée par un vieillissement croissant de la population.

En donnant la parole à ces « héros du quotidien », Essentiel-les offre ainsi une reconnaissance méritée à celles et ceux qui œuvrent chaque jour pour le bien-être des autres et dont le rôle capital valait bien un coup de projecteur.

« Un plaidoyer vibrant pour le secteur de l'emploi à domicile »

Aller à la rencontre de nos publics

Présenté lors d'une tournée sillonnant les cinémas de France, l'Ircem Tour réunit lors des projections du documentaire Essentiel-les professionnels du secteur, décideurs institutionnels et salariés du particulier employeur. Cette initiative vise à

engager un dialogue constructif sur l'avenir des métiers du service à la personne et les évolutions nécessaires pour mieux accompagner chaque jour ces salariés dans leur profession.

Revivez les étapes d'Ircem tour, découvrez les protagonistes, l'avis des spectateurs et des médias, consultez les pages ESSENTIEL-LES de www.ircem.eu, ou scannez ce QR code.



#BONS GESTES

ATTENTION AUX PICS DE CHALEUR POUR LES JEUNES ENFANTS

Les bébés et les enfants de moins de six ans sont les plus touchés par les vagues de chaleur. Ces épisodes ont un impact direct sur leur organisme. Parents et assistantes maternelles, restez attentifs dès que les températures commencent à grimper et n'hésitez pas à prendre des mesures de prévention rapidement.

Quand une vague de chaleur est prévue, il est important de :

- Prévoir d'adapter son organisation,
- Rester informé des mesures de prévention et connaître les symptômes d'alerte,
- Vérifier les bâtiments et les installations : stores, volets, climatisation...
- Placer des thermomètres dans toutes les pièces de vie et de repos de l'enfant,
- Prévoir de l'eau en quantité suffisante.
- Veiller aux conditions de stockage des aliments et au respect de la chaîne du froid.

Dès les premiers jours de chaleur, des gestes simples permettent d'éviter les accidents :

- Pendant la journée, fermez volets, rideaux et fenêtres.
- Ventilez votre logement aux heures les plus fraîches, tôt le matin et en dehors des heures de pic du trafic routier, aérez la nuit.
- Placez les enfants dans la pièce la plus fraîche de la maison (en journée et pour la sieste), pensez à les découvrir.
- Adultes et enfants : buvez beaucoup d'eau (environ 1,5 L d'eau par jour) et proposez de boire régulièrement (toute les heures) au verre, au biberon ou à la gourde même s'ils ne manifestent pas de sensation de soif.
- Mangez normalement et privilégiez les fruits frais (pastèques, melons, fraises, pêches) ou en compotes, les légumes verts (courgettes et concombres), proposez des yaourts ou fromages blancs sauf contre-indication.
- Mouillez-leur le corps plusieurs fois par jour à l'aide d'un brumisateur, d'un gant de toilette ou

en proposant des douches ou des bains (mais pas d'eau très froide).

- Si vous utilisez un ventilateur, humidifiez préalablement la peau afin d'obtenir une sensation de rafraîchissement.
- Ne sortez pas aux heures les plus chaudes (11h-21h).
- Si vous devez sortir, mettez-leur un chapeau, des lunettes de soleil et des vêtements légers, de couleur claire, sans oublier la crème solaire.
- Limitez les activités physiques.
- Pour les assistantes et assistants maternels, sensibilisez les parents le soir lorsqu'ils viennent chercher leurs enfants.

- Fortes fièvres
- Bouche sèche
- Pouls rapide
- Somnolence anormale
- Hyperexcitabilité
- Yeux creux et pupilles dilatées
- Perte de conscience

En cas de malaise : alertez les secours en composant le 15 ou le 112

En cas de signes d'un coup de chaleur chez un proche âgé, il faut agir rapidement. Il s'agit d'une situation d'urgence. Déplacez la personne dans un endroit frais et à l'ombre. Faites-lui boire de l'eau à température ambiante et appliquez des compresses d'eau froide ou un linge humide sur son corps.

Véronique Delaitre

Les symptômes d'alerte à détecter chez un enfant sont les suivants :

#INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE

DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est une indemnité due, sous certaines conditions, par les employeurs en cas de départ volontaire à la retraite de leur salarié. En raison du particularisme du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont choisi de mettre en place une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite plus favorable que celle prévue par les dispositions du code du travail. Les partenaires sociaux ont choisi de confier la gestion de cette indemnité

conventionnelle à l'IRCEM Prévoyance, partenaire historique du secteur. L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est versée en une seule fois. Son montant est fonction des périodes d'emploi exercées et des salaires perçus dans la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile.

Pour en savoir plus :



Source : IRCEM

SÉPARATION DES PARENTS

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES ASSISTANTS MATERNELS ?

SI LES PARENTS ÉTAIENT SÉPARÉS LORS DE LA SIGNATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est essentiel de détailler dans le contrat les modalités d'accueil avec eux. L'assistante maternelle doit s'enquérir auprès des parents de l'existence ou non d'une décision de justice relative à la séparation, au divorce ou à une convention homologuée.

En l'absence de décision judiciaire, les parents ont des droits équivalents et doivent convenir, par écrit en annexe au contrat de travail, les modalités de garde de l'enfant. Cela inclut, entre autres, la possibilité pour des tiers (nouveau partenaire, grands-parents, amis, etc.) de venir chercher l'enfant.

Dans les deux situations, si les parents n'arrivent pas à un consensus, l'assistante maternelle doit les encourager à dialoguer afin de définir les règles applicables. Elle peut également demander conseil auprès du syndicat. Il est important de rappeler aux parents qu'ils ont la possibilité de s'adresser au juge aux affaires familiales pour résoudre le litige et l'assistante maternelle ne doit pas être amenée à prendre parti ou au cœur d'un litige.

Il est fréquent qu'un conflit survienne, concernant les personnes autorisées à récupérer un enfant, notamment lorsqu'il s'agit d'un nouveau partenaire. Que dit la loi ou les décisions de justice à ce sujet ?

Elles disposent qu'en principe l'enfant peut être récupéré par un « tiers digne de confiance » mandaté par un des parents.

Il est donc essentiel de fournir à l'assistante maternelle un document indiquant l'identité de cette personne, que ce soit de manière habituelle ou occasionnelle. Le nom de cette personne doit figurer sur la liste des personnes autorisées à récupérer l'enfant. L'assistante maternelle peut également exiger, si nécessaire, une pièce d'identité de la personne concernée lors de son arrivée. **Attention, la responsabilité de l'assistante maternelle pourrait être engagée**

si elle confie l'enfant sans avoir obtenu au préalable l'autorisation des parents.

Si les deux parents exercent l'autorité parentale, l'un d'eux ne peut pas interdire à l'assistante maternelle de laisser l'enfant être récupéré par une personne autorisée par l'autre parent pendant les jours d'accueil. Par conséquent, un père ne peut pas empêcher le nouveau partenaire de son ex-femme de prendre l'enfant lors des jours où elle en a la garde, à condition que cette personne figure sur la liste des personnes autorisées.

EN CAS DE SÉPARATION DES PARENTS DURANT LE CONTRAT.

Il est impératif de prévenir rapidement l'assistante maternelle, que cela ait donné lieu ou non à une décision de justice. Logiquement, un seul des parents est l'employeur de l'assistante maternelle. Suite à une séparation, un avenant au contrat de travail initial devra être signé avec le parent employeur pour refléter la nouvelle situation.

Cela inclura :

- Les nouvelles modalités de récupération de l'enfant
- Les personnes autorisées à récupérer l'enfant
- Le nouveau planning horaire selon les jours de garde entre les parents.

De plus, un nouveau contrat de travail peut également être établi avec le parent séparé pour définir les modalités d'accueil.

Attention, le complément de libre choix du mode de garde ne peut être perçu que par un seul parent ; l'autre devra donc s'acquitter de l'intégralité des cotisations patronales associées à son contrat. (Un changement est attendu à ce sujet en décembre 2025. L'ouverture du droit au CMG aux deux parents en cas de résidence alternée).

QUELLE POSTURE PROFESSIONNELLE ADOPTER ?

La séparation des parents appartient à la sphère privée. L'assistante maternelle ne doit en aucun cas prendre parti. Il est essentiel qu'elle adopte

une position neutre face aux conflits familiaux.

Chaque rupture ou conflit parental affecte l'enfant. Pour lui, l'assistante maternelle demeure un point d'ancrage et un repère rassurant.

Les recommandations ci-dessous abordent la posture professionnelle à adopter dans de telles situations.

La séparation des parents peut être un moment délicat pour un enfant, et le rôle de l'assistante maternelle est crucial pour lui offrir un environnement sécurisant et réconfortant. Voici quelques conseils et idées sur la posture à adopter :

1. Écoute active

- Soyez attentive : écoutez les préoccupations de l'enfant sans jugement. Cela lui permettra de se sentir compris et soutenu.
- Encouragez l'expression : invitez l'enfant à parler de ses sentiments. Utilisez des questions ouvertes pour l'aider à exprimer ce qu'il ressent.

2. Stabilité et routine

- Maintenez une routine : les enfants se sentent plus en sécurité avec des rituels réguliers. Essayez de garder les horaires de repas, de jeux et de sieste constants.
- Créez un environnement rassurant : aménagez un espace où l'enfant se sent à l'aise et en sécurité, avec des objets familiers.

3. Neutralité et soutien

- Restez neutre : évitez de prendre parti dans les conflits parentaux. Montrez que vous êtes là pour l'enfant, indépendamment des situations familiales et évitez donc de faire une attestation à la demande d'un parent qui serait utilisée par la suite dans le cadre d'un conflit devant le Juge aux affaires familiales.
- Soutenez les émotions : validez les sentiments de l'enfant, qu'il s'agisse de tristesse, de colère ou de confusion. Dites-lui que c'est normal de ressentir cela.

4. Communication avec les parents

- Informez-vous : restez en contact avec les parents pour comprendre

la situation et les besoins de l'enfant.

- Partagez des observations : faites part aux parents de ce que vous remarquez chez l'enfant, cela peut les aider à mieux comprendre son état émotionnel.

5. Activités adaptées

- Proposez des jeux : utilisez des jeux et des activités qui favorisent l'expression des émotions, comme le dessin ou le jeu de rôle.
- Encouragez la créativité : les activités artistiques peuvent aider l'enfant à exprimer ce qu'il ressent sans avoir à le verbaliser.

6. Rassurance de l'enfant

- Parlez de la séparation : si l'enfant en parle, expliquez-lui que même si les parents ne vivent plus ensemble, ils l'aiment toujours.
- Offrez du réconfort : soyez une source de réconfort et de sécurité, en lui montrant qu'il peut compter sur vous.

SOYEZ ATTENTIVE AUX ÉVOLUTIONS CHEZ L'ENFANT

Troubles du sommeil, problèmes d'alimentation, signes d'anxiété, comportements agressifs, crises de larmes... Grâce à son rôle d'observation, l'assistante maternelle peut détecter les changements de comportement chez l'enfant. Elle a la possibilité d'en discuter avec les parents, qui, absorbés par leurs conflits, ne réalisent pas toujours l'impact que cela peut avoir sur leur enfant. Elle peut également contacter la PMI pour obtenir du soutien et des conseils, tout en orientant les parents vers des lieux de ressources.

Peu importe la situation, la règle d'or du métier est d'agir toujours dans le meilleur intérêt de l'enfant.

Lorsque l'enfant se trouve face à un conflit de loyauté, c'est-à-dire qu'il doit choisir entre ses deux parents, il est essentiel de l'aider à éviter cette situation. L'assistante maternelle doit veiller à ne

pas dévaloriser ou critiquer l'autre parent en sa présence. De plus, il y a le cas de l'instrumentalisation de l'enfant, où celui-ci est utilisé par l'un des parents pour alimenter le conflit. L'enfant peut alors devenir un messager entre les deux et subir l'agressivité de l'autre parent. Ces situations peuvent avoir des conséquences significatives pour l'enfant, car ses besoins ne sont plus prioritaires dans les préoccupations des parents. Peu importe sa position dans le conflit, cela peut affecter son bien-être psychologique, nuire à son développement et avoir des répercussions sur divers aspects de sa vie future.

Rester neutre par rapport au conflit parental est essentiel.

Si les parents se sentent perdus face aux démarches liées à leur rupture, l'assistante maternelle peut les orienter vers les structures d'information et d'accompagnement.

Véronique Delaitre



RONAN L'HOURE

« NOS COMBATS POUR LES ASSMATS DE GUYANE... »

Arrivé de sa Bretagne natale en Guyane en 1991 en tant que gendarme, Ronan l'Hourre y fera sa vie, travaillant d'abord dans la grande distribution, avant de rencontrer celle qui deviendra son épouse, salariée dans une halte-garderie à Saint-Jean-du-Maroni. En 2000, celle-ci s'établit assistante maternelle à domicile et Ronan la rejoint en 2010, dans le but de monter une MAM : il fait une reconversion professionnelle, suit la formation d'assistant maternel et, renonçant à la MAM, tous deux s'installent en couple d'assmats...

Après le départ de leurs enfants, qui exercent les métiers d'ingénieure, de juriste et d'infirmière en métropole et à Cayenne, ils transforment leur maison en mini-crèche, où ils accueillent sept enfants. Conscients des multiples problèmes auxquels sont confrontées les assistantes maternelles dans ce département d'Outre-mer, ils montent l'association ASSMAT 973 et adhèrent, elle au SPAMAF et lui à l'UFNAFAAM. Pendant la période du Covid, ils quittent ces organisations pour adhérer à FO Emplois de la Famille.

Quelques extraits de l'entretien avec Ronan pour le mag des Emplois de la famille :

« Mon épouse et moi, nous avons un peu le même vécu : tout ce qu'on n'a pas eu quand nous étions enfants, on a essayé de le donner à nos propres enfants, en les incitant à faire de bonnes études et à se lancer dans la vie, et on veut donner la même chose aux enfants que nous gardons. J'ai eu un peu de maltraitance dans mon enfance, et ça me motive pour donner toutes leurs chances aux enfants.

Nous avons trois chambres. On a acheté le matériel, changé le logement pour bien accueillir les enfants. Il y a un espace extérieur, une terrasse. Et puis, on fait des promenades, on est dans une résidence sécurisée, fermée.

On est très complémentaires avec ma femme... Notre métier, ce n'est pas que travailler avec les enfants, on fait aussi office d'assistant social avec les parents : on les aide beaucoup pour la parentalité. On essaye de partager notre vécu et notre expérience : on fait un accueil vraiment bienveillant, on donne le maximum pour les enfants, mais aussi pour les parents, parce qu'on a beaucoup de familles monoparentales, des jeunes mamans avec peu de ressources : on leur indique les pistes, on les informe sur les aides, sur leurs droits.

LA GUYANE, UN ELDORADO ?

En Guyane, il y a beaucoup de pauvreté : plus de la moitié de la population vit des minima sociaux. Ici, ce sont surtout les fonctionnaires, métropolitains ou créoles, qui ont des bons emplois. Et aussi il y a, comme à Mayotte, l'immigration clandestine, des gens qui arrivent du Brésil, du Surinam, du Venezuela, aussi de Cuba et Haïti... La Guyane, c'est l'Europe en Amérique du Sud ! Alors pour les pays voisins qui ont un niveau de vie moindre, c'est l'eldorado. De fait, en tant qu'assistants maternels, nous devons faire face à la garde informelle, car beaucoup de personnes sont en situation irrégulière.

Il est essentiel de parler du métier et de le mettre en avant, parce que dans les DOM-TOM, les assmats sont encore plus isolés que dans la métropole. C'est pourquoi on a d'abord essayé de faire avancer les choses avec l'association, en communiquant beaucoup dans la presse locale, le magazine professionnel l'Assmat, le site de la petite enfance...

Et c'est pendant le Covid que suis entré en contact avec le syndicat FO. Véronique Delaitre et Marie-Claire Dufros, on les suivait sur Facebook, elles faisaient des « live », qui rompaient l'isolement pendant cette période compliquée...

Nous avons adhéré parce que FO est un syndicat dynamique, très actif pour les



assistantes maternelles, qui leur procure les bons outils pour les accompagner : des livrets sur les salaires, sur les impôts, mais aussi des recettes culinaires et des bandes dessinées pour les enfants... On est informés sur la législation et les aides disponibles, c'est vraiment bien. Avec notre groupe d'assistantes maternelles guyanaises, on fait, quand c'est possible, de la pub pour FO ! On a la chance d'avoir Véronique, qui fait du bon travail, qui a un vécu d'assmat, qui



s'investit beaucoup. Avec Madame Dufros, elle nous apporte des ressources et un soutien indispensables.

LE SYNDICAT FAIT BOUGER LES LIGNES...

On travaille main dans la main avec le syndicat : on a une très bonne communication, avec WhatsApp et les réseaux sociaux, et notre espace adhère sur le site... On profite aussi des permanences juridiques...

Du côté du comité de filière, au ministère, FO se bat pour remonter les revendications du terrain et les doléances : Véronique et Marie-Claire font bouger les lignes. Et pour développer notre implantation, nous avons monté une liste FO pour les élections de la Commission Paritaire Territoriale, qui ont eu lieu le 12 mai en Guyane, et qui ont permis de confirmer la représentativité du syndicat dans notre département. Par ce vote, les électeurs ont plébiscité un syndicat libre et indépendant dont la boussole est la défense des intérêts des assistants familiaux et des assistantes maternelles. C'est un mandat clair pour les six années qui viennent : nous sommes conscients des responsabilités qui nous sont confiées et lucides face aux difficultés à venir.

Il y a encore beaucoup de problèmes ici autour de la protection de l'enfance, et beaucoup de travail à faire. On essaie de faire avancer les choses à la préfecture avec le schéma territorial de services aux familles. Et, en plus de la Commission Consultative Paritaire Territoriale, nous nous battons

actuellement pour intégrer le comité territorial de services aux familles : il faut que FO, notre syndicat, que les assmats soient représentés, parce que les crèches le sont, mais pas la filière individuelle.»

Propos recueillis par Olivier Grenot



#SERVICE PUBLIC PETITE ENFANCE

LES NOUVELLES DISPOSITIONS POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS DE MOINS DE TROIS ANS

Constatant un manque de solutions d'accueil de qualité pour les jeunes enfants, le président de la République a pris l'initiative de créer un service public de la petite enfance (SPPE).

LES OBJECTIFS DU SPPE

- Fournir une réponse globale aux besoins des enfants de moins de trois ans et à ceux de leurs parents.
- Offrir un soutien à la parentalité ainsi qu'un accueil pour les jeunes enfants.
- Garantir un accueil de qualité pour tous les enfants dont les parents en expriment le souhait, à un tarif raisonnable et équitable, peu importe le mode d'accueil choisi (place en crèche ou garde par une assistante maternelle).

Dans son rapport de mars 2023, le Haut Conseil à l'Enfance, à la Famille et à l'Âge avait présenté des objectifs ambitieux : selon lui, la mission du service public de la petite enfance (SPPE) devait être de « garantir le droit à une place d'accueil pour tous les enfants de moins de trois ans, à un coût abordable pour les familles et équitable sur l'ensemble du territoire, tout en maintenant un niveau de qualité élevé, quel que soit le mode d'accueil ». Ce droit devait être universel, sans égard à la situation des parents ou celle de l'enfant.

La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein-emploi n'a pas traduit cette haute ambition dans le droit : les communes (ou leurs groupements en cas de transfert de compétences) se voient certes confier la qualité d'« autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant », mais sans obligation effective d'accueil, fût-ce par délégation de service public, et sans se voir imposer des critères nationaux d'attribution des places.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, en application de la loi du 18 décembre 2023, les communes ou leurs groupements sont « autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant ». Cette nouvelle qualité d'autorité organisatrice (AO)

met toutefois à leur charge quatre nouvelles obligations, sans que l'octroi des ressources nécessaires à leur respect soit garanti.

LES QUATRE NOUVELLES MISSIONS :

1. RECENSER

Toutes les communes doivent évaluer les besoins en services pour les enfants de moins de trois ans et leurs familles. Cela inclut les services actuellement disponibles pour répondre à ces besoins. Selon la loi, « l'accueil du jeune enfant consiste à prendre soin de façon régulière ou occasionnelle d'un ou plusieurs jeunes enfants à la demande de leurs parents ou responsables légaux en leur absence, ou, si besoin, de manière transitoire en leur présence. »

Les types d'accueil à recenser comprennent :

- Les assistantes maternelles employées par des particuliers, des personnes morales de droit public ou privé.
- Les établissements d'accueil d'enfants de moins de six ans, autorisés par le président du conseil départemental.
- Les services d'accueil collectif pour les enfants de plus de deux ans scolarisés, avant et après les cours.

Sont exclus du recensement obligatoire :

- Les pouponnières à caractère sanitaire.
 - Les accueils collectifs à caractère éducatif en dehors du domicile parental (pendant les vacances scolaires, les congés professionnels ou les loisirs).
 - Les gardes d'enfants à domicile.
- Pour faciliter ce recensement, les

communes ayant réalisé une analyse des besoins sociaux (ABS) ou établi une convention territoriale globale (CTG) avec la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) pourront s'y référer.

2. INFORMER

Toutes les communes doivent informer et accompagner les familles avec un ou plusieurs enfants de moins de trois ans, ainsi que les futurs parents, même si les modalités concrètes de cette mission sont laissées à leur appréciation.

À partir du 1^{er} janvier 2026, les communes comptant plus de 10 000 habitants devront établir un relais petite enfance (RPE). Ce dernier a pour mission principale d'informer les parents et les assistants maternels sur ce mode de garde, tout en offrant aux assistants un espace pour échanger sur leurs pratiques professionnelles et leurs opportunités d'évolution de carrière. Enfin, le RPE peut, avec le consentement des employeurs et des assistants maternels qu'ils emploient, effectuer des formalités administratives ainsi que des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces assistants.

Notre syndicat incite les assistantes maternelles à ne pas donner leur accord. Sur ce point, il est primordial de laisser sa responsabilité d'employeur à... l'employeur !

3. PLANIFIER

Les communes comptant plus de 3 500 habitants doivent planifier le développement des modes d'accueil en fonction du recensement des besoins. Cependant, la loi ne précise pas la méthode à adopter pour cet exercice prospectif ni le contenu du plan à élaborer.

En revanche, dans les communes de plus de 10 000 habitants, un « schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant » doit être élaboré et mis en œuvre, à moins que la commune ou le groupement n'ait signé une convention avec la Caisse d'allocations familiales, laquelle correspond aux exigences du schéma à prévoir.

4. SOUTENIR

Les communes comptant plus de 3 500 habitants ont la responsabilité de garantir la qualité des modes d'accueil. Les critères de cette qualité peuvent être établis en se référant à la charte nationale de l'accueil du jeune enfant, élaborée par le ministre chargé de la Famille, ainsi qu'à l'article L.214-1-1 du Code de l'action sociale et des familles. Cet article stipule que les personnes en charge de l'accueil du jeune enfant doivent veiller à :

- La santé, la sécurité et le bien-être des enfants qui leur sont confiés,
- Le développement physique, psychique, affectif, cognitif et social des enfants,
- L'éducation des enfants accueillis dans le respect de l'autorité parentale,
- L'inclusion des familles et la socialisation précoce des enfants,
- La conciliation des parents de jeunes enfants entre leurs temps de vie familiale, professionnelle

et sociale et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

UN NOUVEAU « DROIT DE VETO »

À partir du 1^{er} janvier 2025, tout projet de création, d'extension ou de transformation d'un établissement ou d'un service de droit privé accueillant des enfants de moins de six ans doit, pour obtenir l'autorisation du président du conseil départemental, avoir reçu un avis favorable de l'autorité organisatrice (AO) compétente pour planifier le développement des modes d'accueil (3^e mission du SPPE).

Cet avis sera rendu en fonction des besoins du territoire de l'AO. Seules les communes de plus de 3 500 habitants et les EPCI disposant de compétences en matière de planification pourront émettre un avis sur de tels projets.

Jusqu'à présent, l'avis du maire était nécessaire, mais désormais, le nouveau droit de veto sera exercé, en délibération, par le conseil municipal ou communautaire.

OFFRE D'ACCUEIL : LE CONTENU DU SCHEMA PLURIANNUEL

Les communes de plus de 10 000 habitants doivent établir et mettre en œuvre un schéma qui prévoit les modalités de développement, tant quantitatif que qualitatif, ou de redéploiement des équipements et services d'accueil. Ce schéma doit tenir

compte de l'accessibilité financière et géographique de l'offre d'accueil, en particulier pour les familles confrontées à des difficultés dues à leurs conditions de vie ou de travail, à leur état de santé, à une situation de handicap ou à la précarité de leurs ressources. Il doit également inclure un « calendrier de réalisation et une estimation des coûts prévisionnels » des opérations envisagées.

De plus, la loi stipule que le schéma devra être « périodiquement actualisé » par l'autorité organisatrice, sans toutefois préciser la fréquence de cette mise à jour obligatoire. Le contenu détaillé du schéma et les modalités de la concertation préalable seront précisés dans un décret à venir. En tout état de cause, le schéma doit être en adéquation avec le schéma départemental des services aux familles, élaboré par le comité départemental des services aux familles réunissant l'État, le département, les maires et la CAF. La durée d'application du schéma doit être cohérente avec celle du schéma départemental. Enfin, le schéma et ses mises à jour doivent être transmis à ce comité dans un délai d'un mois suivant leur adoption.

(Source : Légifrance)





Les recettes de LYA



Le gâteau au yaourt aux pépites de chocolat



Ingrédients :

- 1 pot de yaourt nature (125g)
- 1 pot de sucre (utiliser le pot de yaourt vide pour mesurer)
- 2 pots de farine
- 1 sachet de levure chimique
- 1 œuf
- 1 cuillère à café d'extrait de vanille (facultatif)
- 100g de pépites de chocolat

1. Préparation de la pâte :
2. Préchauffer le four à 180°C.
3. Graisser et fariner un moule à gâteau.
4. Dans un saladier, mélanger le yaourt, le sucre, la farine et la levure chimique.
5. Ajouter l'œuf et l'extrait de vanille (si utilisé).
6. Battre le tout jusqu'à obtenir une pâte homogène.
7. Incorporer les pépites de chocolat à la pâte.
8. Verser la pâte dans le moule préparé.
9. Enfourner pendant 30 à 35 minutes (vérifier la cuisson avec un couteau, il doit ressortir propre).
10. Laisser le gâteau refroidir avant de le démouler.
11. Servir avec un glaçage au chocolat, du sucre glace ou simplement nature.

Astuces :

- Pour un gâteau plus moelleux, vous pouvez ajouter 1 cuillère à soupe d'huile à la pâte.
- Vous pouvez remplacer les pépites de chocolat par d'autres ingrédients comme des fruits secs, des noix ou des fruits confits.
- Les enfants peuvent décorer le gâteau avec des glaçages colorés, des bonbons ou des fruits frais.



LA FIN DE CONTRAT ET LA NÉCESSITÉ DE CONTRÔLE PAR LE SALARIÉ

À la fin du contrat de travail, le salarié du particulier employeur et l'assistant maternel ne doivent pas être dans une attitude passive mais dans un contrôle constant des documents et sommes remises par le particulier employeur. Un document clé que le salarié va recevoir est le reçu pour solde de tout compte.

Ce document récapitule l'ensemble des sommes qui vous sont versées à l'occasion de la rupture et contient notamment le décompte de l'indemnité conventionnelle de rupture, des salaires en cours (préavis) et des congés payés.

Il n'est en rien obligatoire d'apposer votre signature sur ce document lors de la remise de celui-ci, il est même recommandé de ne pas le signer. Une signature limite à six mois le délai pour contester les sommes versées, délai qui ne peut être interrompu que par une saisine du Conseil de prud'hommes. En revanche, sans signature, le salarié dispose de trois ans pour agir, un délai bien plus avantageux pour vérifier ses droits.

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.

Concernant les assistantes maternelles, ce dernier est prévu par l'article 121-1 de la convention collective. L'assistante maternelle qui dispose d'une ancienneté égale ou supérieure à neuf mois et dont le contrat de travail est rompu pour une autre cause qu'une faute grave ou une démission, devra bénéficier d'une indemnité de rupture égale à 1/80ème du total des salaires bruts perçus pendant toute la durée du contrat. Il convient ainsi d'additionner l'ensemble des rémunérations brutes perçues chaque mois depuis le début du contrat. En revanche, il ne faut pas ajouter les sommes non soumises à cotisations sociales telles des indemnités d'entretien ou des frais de repas. Une fois ce total obtenu, il sera divisé par 80 et le résultat correspond au montant de l'indemnité de rupture, rappelons qu'aucune cotisation ne peut être appliquée sur cette somme.

Concernant les salariés du particulier employeur, l'indemnité de licenciement est prévue à l'article 163-1 de la convention collective.

Le salarié du particulier employeur comptant plus de huit mois d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou de

démission, doit bénéficier d'une indemnité de licenciement.

Le salarié doit en premier lieu calculer son salaire moyen en additionnant l'ensemble de ses salaires bruts sur les douze derniers mois puis en les divisant par douze. Il doit le comparer avec l'addition de ses trois derniers mois de salaire brut divisés par trois. Dans cette hypothèse, il faut veiller à lisser une éventuelle prime annuelle dont il bénéficierait. La comparaison la plus favorable au salarié donnera le salaire moyen à retenir.

Une fois ce montant obtenu, il doit être multiplié par 1/4 pour chaque année jusqu'à la 10^e année puis par 1/3 pour chaque année au-delà.

Si le salarié dispose d'un salaire brut moyen de 1800 euros et qu'il dispose d'une ancienneté de 4 années et 4 mois à son poste, le calcul serait le suivant :

$$(1800 \times 1/4) \times 4,33 = 1948,50 \text{ euros}$$

Si le même salarié dispose d'une ancienneté de 13 ans et 6 mois, le calcul serait :

$$((1800 \times 1/4) \times 10) + ((1800 \times 1/3) \times 2,5) = 4500 + 1500 = 6000 \text{ euros}$$

De nouveau aucune cotisation ne peut être appliquée sur cette somme qui n'est pas soumise à imposition.

DÉCOMPTE DU PRÉAVIS

Concernant l'assistant maternel, il est essentiel qu'il vérifie que son préavis lui est réglé conformément aux dispositions de l'article 120 de la convention collective.

Pour rappel, sa durée est au minimum de :

- Huit jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois mois hors période d'essai ;
- Quinze jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois mois et jusqu'à moins d'un an ;
- Et un mois si l'enfant est accueilli depuis un an.

L'intégralité de ce préavis doit être réglé sauf accord express de l'assistant

maternel pour qu'il ne soit pas exécuté et réglé.

Concernant le particulier employeur, la durée du préavis est prévue à l'article 162.4.1 de la convention collective. Le préavis est :

- Une semaine lorsque le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- Un mois pour le salarié ayant entre six mois à moins de deux ans d'ancienneté ;
- Deux mois lorsque le salarié a deux ans ou plus d'ancienneté.

Ce préavis exécuté devra faire l'objet d'un bulletin de salaire et devra être mentionné sur le solde de tout compte pour le mois en cours.

DÉCOMPTE DES CONGÉS PAYÉS

Il est important de s'assurer que tous les congés non pris, y compris ceux acquis pendant le préavis, sont bien mentionnés et réglés dans le solde de tout compte. Une attention particulière doit être portée au respect des nouvelles règles sur l'acquisition de congés pendant un arrêt maladie. Depuis la loi de 2024, un salarié en arrêt pour maladie non professionnelle acquiert deux jours ouvrables de congés payés par mois.

QUE FAIRE DANS L'HYPOTHÈSE D'UNE ERREUR DANS LE SOLDE DE TOUT COMPTE ?

Il est impératif de relever l'ensemble des anomalies dans une lettre recommandée ou remise en main propre destinée à l'employeur. À défaut de régularisation des sommes par le particulier employeur, le salarié n'aura pas d'autres choix que de saisir le Conseil de prud'hommes, notamment dans sa formation des référés, pour obtenir une décision rapide de la juridiction en quelques semaines. Pour toute information et/ou aide relative à une procédure prud'homale, n'hésitez pas à prendre attache avec Marie-Claire Dufros.

François-Xavier Emmanuelli
Avocat

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



★ Trustpilot



Trustscore 4.7 | 3 547 avis



Titres-resto

Trajets domicile-travail

Avantages vacances

Titres-cadeaux

ENGAGÉ DEPUIS LE JOUR 1 POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.

swile.co