



Association Départementale des Assistants, Assistants Maternels et Familles d'Accueil du Gard

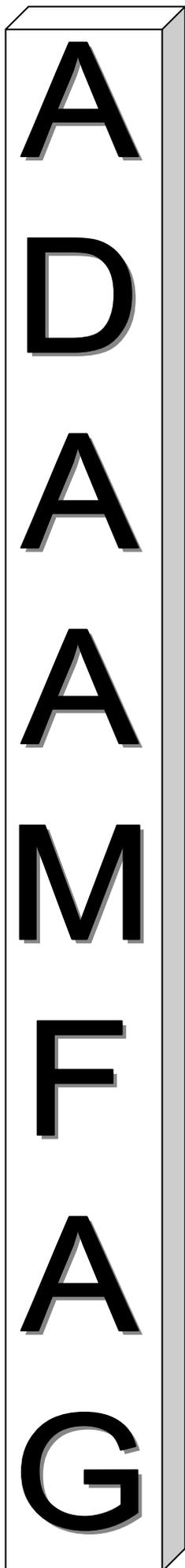
Association loi 1901, déclarée le 23 janvier 1983, à Nîmes préfecture du Gard.
Subventionnée par le Conseil Départemental du Gard,
Affiliée à l'Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'Accueil et Assistants Maternels,

Bulletin de Liaison n°69 mars 2018



ADAAMFAG
19, rue Louis Feuillade – 30900 NIMES
Tél : 07 83 85 57 49

Site : <http://www.adaamfag.org/>
Contact : association@adaamfag.org



EDITO

Mot de la Présidente :

L'ADAAMFAG est ravie de vous annoncer la refonte de son site Internet pour vous proposer une version plus moderne et plus ergonomique. Petit à petit nous intégrerons des actualités et du contenu. Nous restons à votre disposition pour nous faire des suggestions sur la ligne éditoriale. Pour en savoir plus se rendre à la page 4.

Nous vous invitons à l'**Assemblée Générale qui aura lieu le mardi 10 avril 2018**, cette Assemblée est une réunion qui nous rassemble afin de vous présenter les comptes annuels mais ce qui nous tiens le plus à cœur **c'est de partager avec vous**, vous informer, mettre nos réflexions en commun, préparer des actions collectives prendre des décisions et choisir les orientations concernant le futur de notre Association.

Vous trouverez les informations nécessaires concernant cette Assemblée Générale en page 3

Dans ce numéro des actualités sur vos métiers et les habituelles rubriques questions réponses, jurisprudence et les fiches pratiques.

L'ADAAMFAG c'est vous tous, rendez-vous le 10 avril 2018.

Venez nombreux.

Bonne lecture.

Manuela PELLE, présidente de l'ADAAMFAG



Nous contacter

Nous vous rappelons que vous pouvez nous contacter soit :

- Par mail à association@adaamfag.org, n'oubliez pas de nous laisser votre N° de téléphone.
- Par téléphone à la permanence au **07.83.85.57.49** (pensez à laisser un message si nous ne décrochons pas, nous sommes AssMat ou AssFam en activité)
- Par le site de l'association www.adaamfag.org



Adresses utiles

DIRECCTE – Unité Territoriale du Gard

ZAC Esplanade Sud, 174 rue Antoine Blondin, 30000 NIMES – Tél. : 04.66.38.55.55

PAJEMPLOI

Centre national Pajemploi, 43013 LE PUY-EN-VELAY Cedex – Tél. : 0 820 00 72 53 (0,12 €/min + prix appel)

Conseil de Prud'hommes de Nîmes

46 rue Porte de France, 30000 NIMES – Tél. : 04.66.67.27.45

Placement Familial du Conseil Départemental du Gard

10 rue Villeperdrix, 1^{er} étage, 30000 NIMES – Tél. : 04.66.76.86.84 - 04.66.76.86.86 - 04.66.76.86.87
adresse postale : Conseil départemental du Gard – Pôle Placement Familial
3 rue Guillemette – 30044 NIMES CEDEX 9

Service Paye Assistants Familial du Conseil Départemental

Madame Boissière au service RH : 04.66.76.37.17 - 04.66.76.37.45- 04.66.76.78.24

Permanence Juridique du GARD : <http://infofamillegard.org/index.php?pagendx=390>

ASSEMBLEE GENERALE Annuelle de L'ADAAMFAG

La présidente Manuela PELLE, les membres du Bureau et du Conseil d'Administration de l'ADAAMFAG,

Vous invitent à :

L'Assemblée Générale de l'ADAAMFAG le mardi 10 avril 2018 à 18h30

Au centre Pierre Gamel, 5 avenue des Camarguais à Nîmes
(vous pouvez vous garer au centre commercial Les 7 collines ou sur le parking de Lidl)



Nous comptons sur votre présence

L'assemblée générale est le temps fort de la vie démocratique de l'association.

C'est à cette occasion que sont présentés à tous les membres les différents rapports qui rendent compte de son action.

Il ne s'agit pas seulement d'informer les adhérents mais surtout de leur faire valider les actions réalisées et les orientations à venir. Et de dire si les responsables élus lors de l'AG précédente ont bien rempli leur mandat.

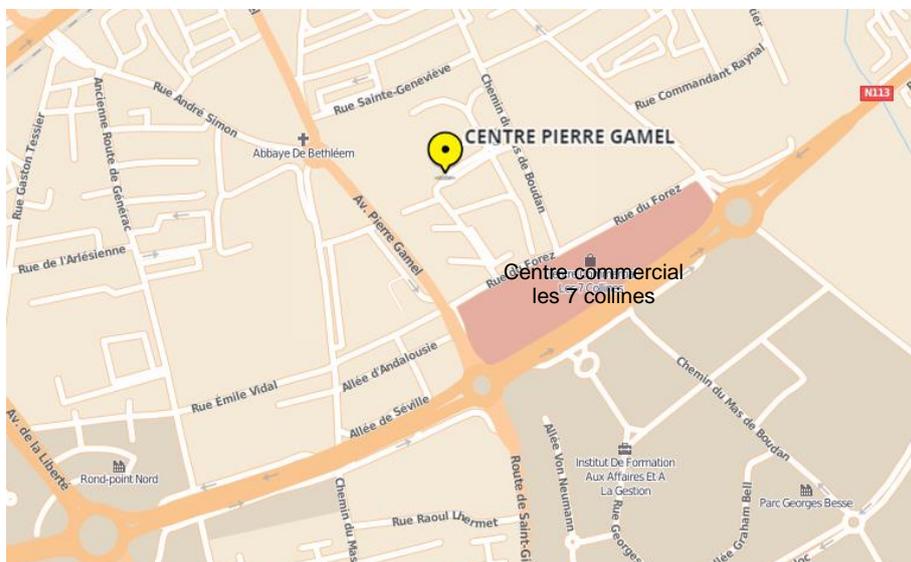
Comme nous l'avions annoncé à l'Assemblée Générale de 2015, nous organisons cette rencontre une année sur deux un samedi et l'autre année en semaine. Cette année ce sera un mardi.

Si vous ne pouvez pas vous libérer à 18h30, ne vous inquiétez pas, après le temps d'accueil et de lecture des rapports, l'essentiel des échanges se fera en deuxième partie et nous finirons par une collation conviviale.



Programme :

- 18h30 accueil
- 19h00 **assemblée générale** -
présentation des membres
- 20h00 échanges avec les adhérents
- 21h30 collation



Plan d'accès

Notre site Internet fait peau neuve

Le site de l'association www.adaamfag.org a été relooké.

Visitez-le et donnez-nous votre avis, toutes vos suggestions seront étudiées.



Vous avez certainement reçu un message mail pour vous informer de votre enregistrement dans la partie « adhérents » du site, et vous invitant à créer votre mot de passe.

Pour toutes difficultés rencontrées sur le site, contactez Sébastien CORRIGER au 06.18.41.21.01 ou par mail à corriger.seb@gmail.com

Attestations d'assurance 2018 – AM-AF

Les attestations d'assurances seront désormais disponibles en téléchargement dans l'espace *Adhérents* du site UFNAFAAM, à l'adresse <https://adherents.ufnafaam.org/>.

Procédure de connexion à cet espace Adhérents :

L'identifiant est l'adresse mail que vous nous avez transmis lors d votre adhésion.

Si vous n'avez pas de mot de passe, vous devez cliquer sur « mot de passe oublié, » afin qu'un nouveau mot de passe vous soit adressé directement, sur votre messagerie, par le site de l'UFNAFAAM.

Pour avoir accès à vos documents : attestations d'assurances et cotisation 2018

001 - dans votre espace adhérent, cliquez sur « compte » dans la colonne de gauche

002 - un nouvel écran s'affiche et si vos attestations sont disponibles, elles se trouvent, en haut, sous votre prénom et nom.

003 - deux à trois fichiers sont à télécharger

Si vous rencontrez des difficultés, contactez Françoise BERTHO, de préférence par mail, francoise.bertho@neuf.fr ou au 04.66.67.70.46.

Ces attestations sont à conserver à vie.

Avis d'accueil - AM

Lors de nouvel accueil ou lors de l'arrêt de l'accueil, il faut envoyer un avis d'accueil à la PMI référente. C'est une obligation ; les avis d'accueil doivent obligatoirement être envoyés à la PMI au risque de perdre son agrément si cela n'est pas fait dans les 8 jours suivant le début de l'accueil d'un nouvel enfant ou à la fin de l'accueil.



Sites Internet - AM

Plusieurs sites proposent de gérer les aspects administratifs et comptables des contrats ; certains services sont gratuits, d'autres payants de 3 à 10€ ; la création d'un compte est obligatoire pour avoir des renseignements complets.

Il faut que cette option soit prise sous la responsabilité des parents employeurs en accord avec l'assistante maternelle. Cela oblige à mettre vos coordonnées et tous les détails de vos contrats sur internet.



Attention aux logiciel d'aide - AM

Plusieurs associations, syndicats ou autres viennent proposer aux assistant(e)s maternel(le)s des logiciels pour les aider à gérer les mensualisations, les feuilles de paie, les calculs pour les absences, les régularisations, les fins de contrats... Nous avons tous connu ou entendu parler nos collègues de tous ces litiges avec les parents et nous sommes tentés par ces propositions qu'elles soient gratuites ou payantes.

Mais devant la complexité de certains contrats, les avenants multiples, les erreurs sont possibles et les logiciels ne sont pas infaillibles. Plusieurs litiges dus à ces logiciels se retrouvent aux prud'hommes. Certes, il faut être vigilant, attentif à toutes modifications de contrat. Il faut connaître les lois, mais nous ne sommes pas les employeurs et il convient d'être méfiant quant à l'utilisation de ces logiciels.

Si un parent nous propose de tout gérer ainsi, c'est sa responsabilité et non la nôtre qui est engagée.

IMPORTANT : c'est le parent employeur qui est responsable du contenu du contrat et des déclarations à Pajemploi. L'assmat doit juste vérifier que tout est bon, dans le cas contraire elle informe le parent qui rectifiera.



Calcul des indemnités journalières maladie par la CPAM

L'indemnité journalière que vous recevrez pendant votre arrêt de travail est égale à 50% de votre salaire journalier de base. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts (= salaires soumis à cotisations) des 3 derniers mois précédent votre arrêt de travail, ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue, pris en compte dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel en vigueur (soit 2 697.25 € au 1^{er} janvier 2018).

Par exemple : sur la base d'un salaire journalier de 75€, votre indemnité journalière sera de 37,50 € par jour.

Si vous avez au moins trois enfants à charge, votre indemnité journalière est majorée à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu. Elle est alors égale à 66,66 % du salaire journalier de base. Par exemple : sur la base d'un salaire journalier de 75 €, votre indemnité journalière sera de 50 €.

A partir du 7^{ème} jour l'IRCEM fait un complément de salaire, pour cela il faut se mettre en contact avec celle-ci et en faire la demande.

Complémentaire santé – AM-AF

Par l'UFNAFAAM, nos adhérents peuvent bénéficier d'une complémentaire santé à tarif de groupe.

En 2018 le gestionnaire a changé, c'est maintenant LSN-assurances.

Pour tout renseignement ou si vous rencontrez des difficultés, contactez Françoise BERTHO, de préférence par mail à francoise.bertho@neuf.fr ou au téléphone au 04.66.64.70.46 (laissez un message avec vos coordonnées).

Sur demande nous pouvons vous envoyer par mail le « guide de l'assuré ».



Conseil départemental – mutuelle AF

Le département peut vous aider pour votre complémentaire santé.

Le Conseil département du Gard ne fournit pas de complémentaire santé de groupe mais il peut participer au financement de la vôtre. Cette participation peut être à hauteur de **30€ par mois**. Cependant, pour y avoir droit, il faut répondre à certains critères.

Conditions requises pour bénéficier de la participation

- La participation peut être versée à **tout agent en activité** : stagiaire, titulaire, fonctionnaire détaché, agent mis à disposition à l'extérieur, agent sous contrat pour une durée déterminée, contrat d'avenir, contrat d'apprentissage.
- Si vous êtes en CDD de courte durée : vous devrez avoir acquis six mois d'ancienneté dont au moins trois ininterrompus pour bénéficier de la participation. Elle vous sera versée annuellement en fonction de votre temps de présence dans l'année civile au sein de la collectivité.
- La participation est versée aux agents dont l'impôt sur le revenu du foyer est compris entre 0 et 1 000 € (ligne 14 de l'avis d'imposition de l'année 2017 portant sur les revenus de l'année 2016).
- La participation est versée à condition que le contrat souscrit auprès d'une mutuelle ou d'une assurance privée soit **labellisé**.

Liste des contrats labellisés : www.collectivites-locales.gouv.fr/protection-sociale-complementaire

A qui s'adresser ?

Pour en faire la demande il faut s'adresser à Mme Françoise Faure à la direction des ressources humaines, relations sociales. Tel. : 04 66 76 78 10, Mail. : francoise.faure@gard.fr



Editions frais de port – AM-AF

Suite aux diverses augmentations des frais postaux intervenues depuis l'entrée en vigueur des frais de port fixé à 3€ lors de toute commande d'édition, nous sommes contraint, nous aussi, d'augmenter nos tarifs à 4€ pour les frais de port afin de couvrir leur coût réel.

Ci-joint un bon de commande d'édition, merci d'utiliser exclusivement celle-ci et de détruire les précédentes.



Les infos de l'UFNAFAAM

Ce qui a changé au 1^{er} janvier 2018

Majoration du CMG pour les familles monoparentales

La première mesure est destinée à aider les femmes isolées pour qui les problèmes de garde d'enfant représentent souvent un frein à la reprise d'emploi. Le gouvernement a décidé de majorer le montant maximal d'aide auquel les familles monoparentales pourront prétendre au titre de la garde de leur enfant. **Le plafond du complément de libre choix du mode de garde (CMG) sera ainsi augmenté de 30 % pour ces familles monoparentales à compter d'octobre 2018.** Cette mesure permettra aux parents isolés d'être mieux aidés financièrement lorsqu'ils recourent à un **assistant maternel**, une garde à domicile ou une micro-crèche. Selon les configurations familiales, le nombre d'heures de garde et le montant des revenus de la famille, **l'aide mensuelle pourra augmenter jusqu'à 250 € par mois.**

Exemple donné par le gouvernement : une femme gagnant 1 500 € par mois et élevant seule son enfant de 2 ans, verra l'aide maximale à laquelle elle peut prétendre pour recourir à un assistant maternel passer de 463 € à 601 € par mois, soit une augmentation de 138 € par mois. Si le coût de la garde s'élève à 750 € par mois, seuls 149 € resteront ainsi mensuellement à sa charge, soit moitié moins qu'avant.

LFSS 2018 : hausse de la CSG et baisse des cotisations chômage et maladie

Comme annoncé par le gouvernement, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale le 31 octobre dernier, prévoit une hausse de la CSG compensée par une baisse de certaines cotisations. Voici les premières précisions qu'apporte ce texte, dont l'adoption définitive devrait intervenir dans quelques semaines, illustrées d'exemples chiffrés permettant de déterminer le gain pour les salariés.

L'augmentation de la CSG

Le projet de loi prévoit une augmentation de la CSG de 1,7 point en 2018.

Ce supplément serait déductible du revenu imposable.

Actuellement le taux de la CSG est de 7,5 % dont 5,1 % déductible du revenu imposable.

A compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de la CSG passerait à 9,2 % dont 6,8 % déductible du revenu imposable.

Les revenus concernés par la hausse de la CSG

Parmi les revenus que peuvent percevoir les salariés, sont concernés par cette augmentation les salaires mais également les sommes issues de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement aux plans d'épargne salariale) ainsi que les contributions patronales destinées à financer des régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire.

Parmi les revenus de remplacement, la hausse de la CSG ne devrait pas concerner les indemnités journalières de sécurité sociale.

Exemple : dans le cas d'un salarié rémunéré 1500 €, l'assiette de la CSG est calculée sur 98,25 % soit 1473,75 €, le montant de la CSG serait de 135,58 € au 1^{er} janvier 2018 contre 110,53 € actuellement. Cela représente une augmentation de 25,05 €. Pour un salarié gagnant 2500 € cela représente une hausse de 41,76 €.

La suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie

En contrepartie, le taux de cotisation salariale d'assurance maladie serait supprimé à compter du 1^{er} janvier 2018. Il est actuellement de 0,75 %. Néanmoins, resteraient assujettis à la cotisation salariale d'assurance maladie au taux de 5,50 % les salariés relevant d'un régime obligatoire français d'assurance maladie mais qui, fiscalement domicilié hors de France, ne sont pas soumis à la CSG, ainsi que les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle qui continueraient d'acquitter la cotisation supplémentaire de 1,50 %.

Exemple : dans le cas du salarié gagnant 1500 €, la suppression de cette cotisation représente un gain de 11,25 € (1500 x 0,75 %). Pour celui percevant une rémunération de 2500 €, le gain s'élève à 18,75 €.

La suppression en deux temps de la cotisation d'assurance chômage

Parallèlement, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit de supprimer la cotisation d'assurance chômage. Le taux de cette cotisation est actuellement fixé à 2,40 %.

Cette suppression s'effectuerait en deux étapes :

- A compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de la cotisation baisserait de 1,45 %. Il serait de 0,95 % jusqu'au 30 septembre 2018
- Au 1^{er} octobre 2018, les 0,95 % restant seraient supprimés

Exemple : dans le cas d'un salarié gagnant 1500 €, le gain serait de 21.75 € jusqu'au 30 septembre puis 36 € à compter du 1^{er} octobre. Pour un salarié percevant 2500 €, ce gain serait de 36.25 € jusqu'au 30 septembre puis de 60 € au 1^{er} octobre 2018.

Quel gain final pour les salariés ?

La suppression des cotisations d'assurance maladie et d'assurance chômage étant supérieure à l'augmentation de la CSG, cette réforme entraîne donc un gain de pouvoir d'achat pour les salariés.

Rémunération	1500 €	2500 €
CSG	+ 25.05 €	+ 41.76 €
Cotisation maladie	- 11.25 €	- 18.75 €
Assurance chômage jusqu'au 30/09	- 21.75 €	- 36.25 €
• Gain	7.95 € soit 0.53 %	13.24 € soit 0.53 %
Assurance chômage à compter du 1/10	- 36 €	- 60 €
• Gain	22.20 € soit 1.48 %	36.99 € soit 1.48 %

Comme le montre le tableau ci-dessus, le gain jusqu'au 30 septembre 2018, pour un salarié rémunéré 1 500 € est de 7.95 € et de 13.24 € pour un salarié gagnant 2 500 €. Cela représente un gain de pouvoir d'achat de 0.53 %.

A compter du 1^{er} octobre, le gain est plus conséquent du fait de la suppression définitive de la cotisation d'assurance chômage. Il s'élève à 22.20 € pour un salarié rémunéré 1 500 € et à 36.99 € pour un salarié gagnant 2 500 €, ce qui représente, dans les deux cas, un gain de pouvoir d'achat de 1.48 %.

Mais ce gain est à relativiser du fait que l'assiette de la CSG est plus large que celle des deux autres cotisations. Au final, il faudra également tenir compte du supplément de CSG précompté sur les contributions patronales de prévoyance et de retraite supplémentaire ainsi que sur les sommes issues de l'épargne salariale.

Source : RF PAYE

LFSS pour 2018 : le Conseil constitutionnel est saisi

Le Conseil constitutionnel a été saisi les 7 et 8 décembre 2017 de la conformité à la Constitution de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, définitivement adoptée le 4 décembre. Les Sages ont un mois pour rendre leur décision, à moins que ce délai ne soit ramené à 8 jours à la demande du Premier ministre.

Les recours présentés par les parlementaires devant le Conseil constitutionnel **portent notamment** sur :

- l'article 8 qui prévoit une hausse de la CSG de 1,7 points compensée, pour les salariés, par la suppression des cotisations salariales maladie et chômage et, pour les travailleurs indépendants, par une baisse de leurs cotisations maladie et allocations familiales ;

- l'article 15 qui supprime le régime social des indépendants (RSI) et modifie les règles d'affiliation à la Cipav.

A noter : les auteurs de la saisine soumettent plus généralement l'ensemble de la loi au Conseil constitutionnel afin qu'il déclare contraires à la Constitution les **cavaliers législatifs**, c'est-à-dire les dispositions n'entrant pas dans le champ des lois de financement de la sécurité sociale.

Sur l'augmentation de la CSG et la suppression des cotisations salariales chômage

S'agissant de l'article 8 de la loi, les requérants considèrent que l'augmentation du taux de la CSG et ses mesures de compensation créent des **ruptures d'égalité** entre différentes catégories et au sein même de ces catégories (salariés privés agricoles ou non, agents publics, travailleurs indépendants, retraités et personnes titulaires de pensions d'invalidité).

Le gain en pouvoir d'achat pour les actifs est compensé par l'augmentation de la CSG qui sera affectée principalement au financement de l'assurance chômage. Les parlementaires estiment que le **coût** de ces mesures pèsera tout particulièrement sur les **retraités** et les **pensionnés d'invalidité** soumis au taux plein alors que ces derniers ne bénéficient pas des allocations chômage. C'est donc la CSG de tout le monde qui paiera les charges sociales des actifs. L'article 8 dénaturerait donc profondément l'esprit et la lettre de la CSG en lui conférant la mission d'opérer une redistribution des revenus entre catégories sociales, totalement à rebours de la solidarité nationale puisque des inactifs à revenus de remplacement modéré contribueraient à accroître le pouvoir de contribuables actifs à plus forts revenus.

Les auteurs des saisines estiment aussi que ce texte constitue un cavalier législatif n'entrant pas dans le champ des lois de financement de la sécurité sociale puisque le régime d'**assurance chômage** n'est pas un **régime de sécurité sociale**.

A noter : l'inconstitutionnalité de ces mesures fragilisant l'ensemble du dispositif de l'article 8, les parlementaires demandent que l'ensemble de ce texte soit déclaré inconstitutionnel.

<http://www.efl.fr/actualites/social/paie/details.html?ref=UI-202a68b3-be19-4fe2-98de-cf40f20b3140>

Le plafond mensuel de la sécurité sociale fixé à 3 311 € pour 2018

Confirmant les données issues du projet d'arrêté soumis aux caisses de sécurité sociale, un arrêté du 5 décembre 2017 fixe à 3 311 € la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale pour 2018.

Pour 2018, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale sont fixées respectivement à 3 311 € et à 182 €. Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des **périodes courant à compter** du 1^{er} janvier 2018.

<http://www.efl.fr/actualites/social/paie/details.html?ref=UI-5fb8879e-d44e-40cd-9ba1-503f7be5fd75>

Le SMIC augmente de 1,24 % au 1^{er} janvier 2018

Le ministère du travail a annoncé qu'en application des dispositions légales, **le SMIC horaire augmentera de 1,24 % au 1^{er} janvier 2018 pour atteindre 9,88 € brut de l'heure (contre 9,76 €)**, soit 1 498,50 € brut/mois (pas de coup de pouce). Pour mémoire, le SMIC est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier en fonction de deux données : la progression, sur 12 mois, de l'indice des prix (hors tabac) pour les 20 % de ménages les plus modestes (+ 1 %) et la moitié de l'évolution annuelle du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier et employé entre les mois de septembre 2016 et 2017 (+ 0,24 %).

« *Couplé à la baisse des cotisations salariales, cela représente, en salaire net pour une personne travaillant à temps plein, une augmentation de 20 € par mois de janvier à septembre puis de 35 € à partir du 1^{er} octobre. Au total, la hausse sur l'année sera de 285 €* », précise le communiqué du ministère.



Les cotisations ont évolué depuis janvier et le net du salarié augmente... - AM

Étant donné que certaines cotisations (maladie, chômage, CSG, etc) ont été ou supprimées ou baissées, le salaire net va augmenter. C'est aussi valable pour les assistants maternels et donc quand votre salaire brut se transformera en net votre salaire net sera un peu plus élevé qu'auparavant.

Un conseil ; discutez de votre taux horaire en brut car si vous indiquez un net , celui-ci ne se modifiera pas par rapport à ce que vous annoncez bien évidemment 😊

Pajemploi va faire évoluer également son site en mettant à disposition une calculatrice vous permettant d'estimer le montant brut au montant net. Bien entendu aucun avenant au contrat n'est à modifier puisque les montants bruts ne sont pas modifiés. (Si vous avez négocié votre contrat en brut)

Source : Facebook UFNAFAAM du 5 janvier 2018

Dire aux parents de se renseigner auprès de Pajemploi, (possibilité d'utiliser un simulateur), ou de l'URSSAF.





Fake news !

Les médias s'en donnent à cœur joie : « la crèche est la mode d'accueil préféré des français ».

A force d'entendre cette ritournelle, on en devient convaincu.

Savez-vous ce qu'est un *fake new* ? Ce sont des informations relayées sur des mauvaises ou fausses sources. Loin de nous l'idée que les rapports mentent mais un peu convaincu parfois, qu'on peut faire influencer ce qu'on ne veut pas dire dans ces rapports, dans la méthode de construction parfois, voire dans la manière d'écrire... Parfois il n'y a plus qu'à se laisser entraîner ...

Quand les rapports influencent la perception

Bon nombre de médias vont reprendre à leur compte cette déclaration qu'ils ont pu lire sur un journal, cela a déjà pour conséquence, de répandre l'information, comme une traînée de poudre. Chacun la reçoit sans vraiment savoir si elle est correcte ou en tout cas, complète. La reprise par l'un et l'autre forme des échos et devient un consensus où les assistants maternels deviennent la variable d'ajustement de la garde d'enfants.

Le couperet, reste que certains de ces rapports tels que ces *think tank*, « *terra nova ou France stratégie* », qui par leurs manières d'écrire, sans toutefois que cela soit ressorti d'études sérieuses, influenceront les politiques qui sont ensuite chargés de décider des financements des modes d'accueil donc finalement, ont, entre leurs mains, l'avenir des assistants maternels.

Tel le dernier rapport de Terra Nova qui, sous le titre « *investissons dans la petite enfance - l'égalité des chances se joue avant la maternelle* » finira par conclure qu'il faut investir dans les crèches. En passant par différents arguments qu'on peut, pour certains, contredire aisément¹. Notez bien, qu'il est évoqué qu'il faut ouvrir les places de crèches aux enfants défavorisés mais on n'évoque pas une seule seconde, que pour être dans un principe d'égalité ce sont tous les modes d'accueil qui devraient être plus accessibles aux familles, car là on pourrait parler du reste à charge du CMG... Comment comprendre qu'encore de nos jours, une famille qui dispose uniquement de deux SMIC par mois ne peut pas obtenir l'aide la plus favorable du CMG...

Quand les chiffres racontent des histoires et font naître des légendes

L'adage bien connu qui évoque « *qu'on fait raconter ce qu'on veut aux chiffres* » est troublant de sens pour les assistants maternels. Car en effet, bon nombre de rapports indiquent que « *la crèche est moins chère qu'une assistante maternelle.* » Notez-bien qu'on dit moins souvent que la microcrèche est plus onéreuse que l'assistante maternelle, même si, montrons l'exemple, il faut faire preuve, là encore, de pondération en la matière. Mais prenons quelques exemples.

Dans le rapport 2016 de l'observatoire national de la petite enfance dont le titre est « *la baisse du recours aux modes d'accueil individuels se confirme alors que la crèche reste plébiscitée y compris par les familles monoparentales* ». Éclabousse gentiment l'accueil individuel.

Une fois avalée la pilule, voyons-voir ce qu'il en est, et, à la page 8 de ce rapport on peut y lire que « *les mères de familles monoparentales disposent, en effet, de moins de ressources que les parents en couple, et le coût de l'accueil collectif est moins élevé que celui d'une assistante maternelle, en particulier, pour les ménages modestes* ».

Alors, prenons la situation d'une maman qui perçoit un salaire minimal et qui est à temps complet. Cette dernière a des ressources d'environ 1150€ net. Si l'on compare, on observe que la crèche collective devrait lui coûter 24,15€ par mois alors qu'une assistante maternelle sur le même temps à 76,35€². Soit une différence d'environ 52,20€ par mois. La vraie différence se situant dans l'entretien (frais des charges et du matériel de l'assistante maternelle). Alors que, la dernière circulaire de la CNAF fournit aux familles la gratuité des couches et du lait, l'assistante maternelle demande une participation financière à la famille pour les frais qu'elle devra régler du fait de son achat en matériel et de la dépense des fluides quand l'enfant est présent.

Après quelques lignes du même document, on peut y découvrir que « *l'accueil collectif, revient moins cher aux mères seules que l'accueil individuel* », notez-bien la lente progression de l'information. Il est malgré tout rajouté « *avant déduction des allocations et des aides fiscales, l'accueil en crèche, est*

¹ Intervention de la Fédération nationale d'orthophoniste le développement du langage chez un assistant maternel (Rencontre Nationale UFNAFAAM Egletons 2007)

² En prenant un taux horaire de 3,15€ (Taux horaire AM moyen chiffre ACOSS 2012) avec intégration de l'entretien et sur une année d'accueil de 52 semaines.

moindre que celui d'une assistante maternelle et nécessite moins d'avance de frais ». Profitant de cette précision et sur le même exemple, on peut en effet constater qu'après déduction fiscale ou de crédit d'impôt, le taux horaire de la crèche sera de 0,12€ alors que chez l'assistante maternelle, il sera de 0,25€. Soit une différence d'environ 0,12€ de l'heure. Différence certes, mais moindre qu'on pourrait le croire en lisant ces lignes.

Prenons voir un autre exemple, la fameuse famille moyenne française. Si cette famille employait une assistante maternelle dont le tarif horaire serait de 3,30€ sur 45 heures par semaine et sur 52 semaines, son salaire serait de 703,50€ avec l'entretien. Le reste à charge de cette famille serait de 411,68€ et après crédit d'impôt, il serait de 1,62€, identique à la crèche collective et moins cher qu'une micro crèche qui appliquerait un tarif horaire de 10€ ou même de 8€³. Parce qu'on a bien du mal à comprendre que si la branche de la Sécurité Sociale a des difficultés, comment se fait-il, malgré tout, que l'aide des familles pour la micro crèche est de 581,84€ alors qu'il reste de 290,40€ pour l'assistant maternel⁴.

Que dire encore des rapports encore plus officiels qui dans les dix premières pages reprennent les rapports indiquant que le mode d'accueil préféré est celui de l'accueil collectif pour lire finalement 10 pages après qu'une autre étude démontre l'inverse... *Pensez-vous que cette manière de construire évoque bien la réalité ou tend à influencer ?*

CONCLUSION

Sans utiliser de syllogisme, on peut en lisant ces quelques lignes en conclure, que les assistants maternels ne disposent pas d'une bonne communication. Il s'agit bien d'un souci majeur que seul le gouvernement pourrait infléchir. Ces mauvaises informations tissent leur toile et finissent par arriver aux oreilles des familles qui peuvent être ainsi influencées dans leur choix. A force de comparer l'accueil individuel de l'accueil collectif, on finit par dissocier l'un de l'autre au lieu d'offrir un choix : *est-ce bien la bonne méthode pour accompagner les familles ?*

Pour L'UFNAFAAM : Sandra Onyszko

³ 5,33€ après crédit d'impôt pour la micro-crèche qui applique un tarif de 10€ ou 3,32€ pour la micro-crèche dont le tarif horaire serait de 8€

⁴ Pour une famille dont les ressources ne dépassent pas 47405€ en cas d'assistant maternel et de 45575€ en cas de micro-crèche.



Simulation des coûts de l'accueil

PROFIL DE LA FAMILLE

Ressource mensuelle = 3600 € mois

Besoins d'heures d'accueil = 9 heures par jour sur 5 jours = 45 heures par semaine

Année complète

Simulation N° 1	Micro-crèche (10 € de l'heure)	Crèche collective (après barème PSU)	Assistant maternel (3.30 € de l'heure)
Reste à charge famille	1034.19 €	2.16 € de l'heure	411.68 €
Taux horaire après crédit d'impôt	5.20 €	1.62 €	1.62 €

Simulation N° 2	Micro-crèche (8 € de l'heure)	Crèche collective (après barème PSU)	Assistant maternel (3.50 € de l'heure)
Reste à charge famille	680.53 €	2.16 € de l'heure	682.50 €
Taux horaire après crédit d'impôt	3.32 €	1.62 €	1.82 €

Observation

Si le souhait de la famille est à temps partiel, il reste peu intéressant pour les micro-crèches qui peuvent parfois négocier à la hausse les heures souhaitées. Pour les crèches collectives, il peut y avoir une différence entre les heures facturées et les heures réalisées, bien que la dernière circulaire de la PSU finance l'effort consenti à la diminution aux crèches.

Visite médiatisée en présence d'un tiers : les modalités d'organisation sont fixées



Les modalités d'organisation des visites médiatisées entre parent et enfant en présence d'un tiers, dans le cadre d'une assistance éducative, sont précisées par un décret du 15 novembre, pris en application de la loi enfance de 2016. Missions du tiers, lieux et fréquence des visites, compétences attendues, retours destinés au juge... toutes les étapes sont passées en revue.

La loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant a procédé à un important aménagement de la législation afin de réaffirmer la place de l'enfant et d'assurer la stabilité de son parcours. Les décrets d'application paraissent au fur et à mesure. Un décret du 15 novembre 2017 fixe les modalités d'organisation de la visite médiatisée en présence d'un tiers.

Les apports de la loi de 2016

La loi de 2016 a modifié les règles encadrant la médiatisation du droit de visite des parents prévue à l'article 375-7 du code civil. Elle a étendu la possibilité pour le juge des enfants d'ordonner que le droit de visite du ou des parents soit exercé en présence d'un tiers (désigné par le juge) lorsque l'enfant a été confié au titre d'une mesure d'assistance éducative à une personne, parent, tiers digne de confiance ou membre de la famille. Le dispositif antérieur ne prévoyait pas expressément cette situation ; il ne visait que les enfants placés auprès d'un établissement ou d'un service. Le défenseur des droits avait recommandé de combler ce vide juridique dans l'intérêt des enfants. C'est désormais chose faite.

La loi prévoit que la décision du juge d'imposer la présence d'un tiers doit être spécialement motivée.

Protéger, accompagner, évaluer

Quelle est la mission du tiers ? La visite en présence d'un tiers « vise à protéger, à accompagner et à évaluer la relation entre l'enfant et son ou ses parents ». Elle s'effectue soit en présence permanente du tiers, soit en présence intermittente du tiers. Le tiers est, dans la mesure

du possible, le même pour l'ensemble des visites. Cependant, si cela s'avère nécessaire, les visites peuvent être assurées en alternance avec un autre tiers.

Lieux et fréquence des visites

Sauf dispositions contraires prévues par la décision judiciaire, la visite s'effectue dans un lieu préalablement déterminé par la personne physique ou morale à qui l'enfant est confié en concertation avec le tiers, le mineur et ses représentants légaux.

Le lieu, l'horaire et la fréquence des visites sont définis en prenant en compte l'âge, le rythme et les besoins de l'enfant, les disponibilités du ou des parents ainsi que les objectifs assignés à ces visites par le juge des enfants. La fréquence du droit de visite en présence d'un tiers est fixée dans la décision judiciaire sauf à ce que, sous le contrôle du juge, les conditions d'exercice de ce droit soient laissées à une détermination conjointe entre le ou les parents et la personne, le service ou l'établissement à qui l'enfant est confié.

Compétences attendues du tiers professionnel

Lorsque la visite s'effectue en présence d'un tiers professionnel (éducateur spécialisé, assistant de service social, psychologue, etc.), celui-ci doit disposer « de connaissances et de compétences portant sur le développement et les besoins fondamentaux de l'enfant en fonction de son âge, la fonction parentale et les situations familiales ». Il dispose notamment de connaissances "sur les conséquences des carences, négligences et maltraitements sur l'enfant".

Mesurer l'impact des visites

Le tiers professionnel doit transmettre, à la personne morale à qui l'enfant est confié et au juge des enfants (selon un rythme et des conditions définis par ce dernier), une analyse sur les effets de ces visites sur l'enfant ainsi que sur la qualité et l'évolution de la relation entre l'enfant et son ou ses parents.

Lorsque l'enfant a été confié à l'autre parent ou à un tiers (membre de la famille ou tiers digne de confiance), le tiers professionnel transmet son analyse au juge des enfants dans les mêmes conditions.

La personne morale à qui l'enfant est confié peut proposer à tout moment au juge des enfants « la poursuite, l'aménagement ou la suspension du droit de visite sur la base des éléments transmis par le tiers professionnel ».

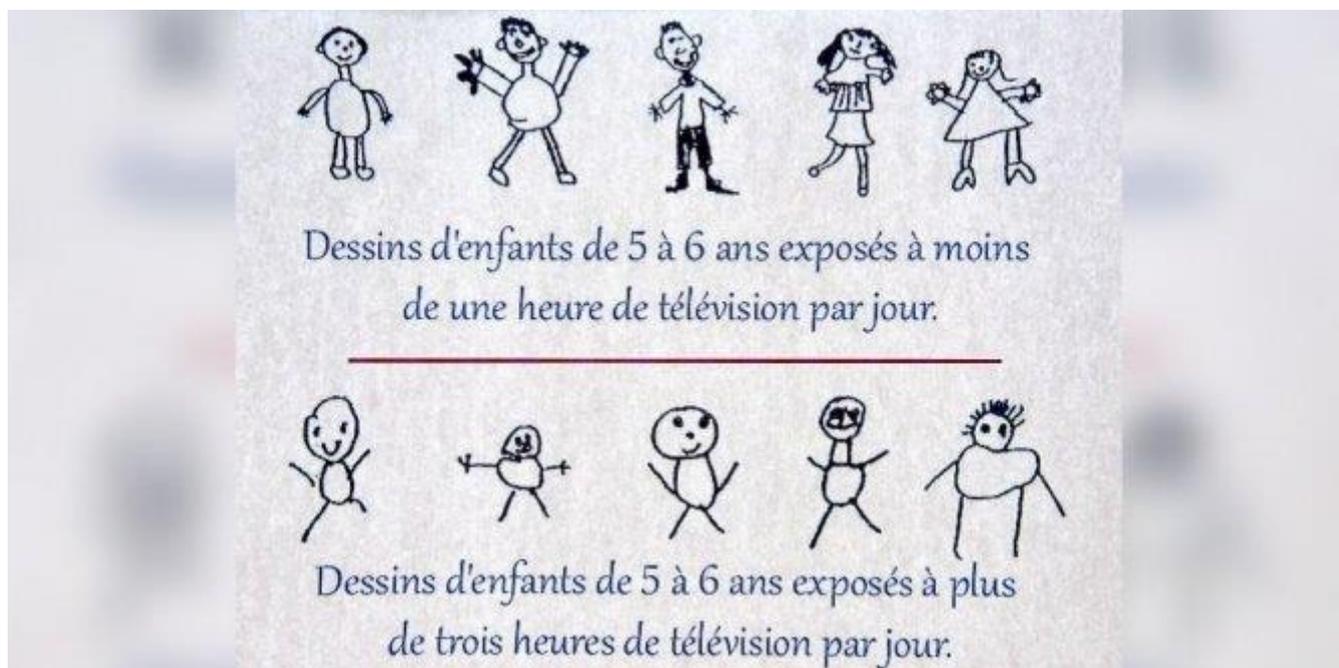
Linda Daovannary - Cf. Décret du 15 novembre 2017

Source : www.tsa-quotidien.fr

A Montpellier, des orthophonistes mettent en garde contre les écrans

<http://www.midilibre.fr/2017/11/28/a-montpellier-des-orthophonistes-mettent-en-garde-contre-les-ecrans.1594974.php#>

Certes, le dépistage et la prévention, notamment des pédiatres, expliquent en partie cette hausse mais l'impact négatif des écrans sur les enfants devient prépondérant. Et inquiétant.



L'un des panneaux explicatifs des orthophonistes pour mesurer l'impact des écrans.

Les orthophonistes appellent ça “la notion de temps volé”. Rester une heure, voire deux ou trois devant la télé, l'ordinateur, la console ou le téléphone sont autant de moments où il n'y a pas d'interactions, de regards, d'attention avec l'enfant.

“Moins il y a d'écrans dans la petite enfance (0-3 ans) et plus ceux-ci sont maîtrisés par les parents et moins il y a de difficultés de communication et de langage”, appuie Clémantine Trinquesse.

“De petits perroquets qui vont répéter de belles phrases”

Car l'acquisition de ce dernier se fait par l'échange. “Un enfant, pour apprendre à parler, à compter, a besoin de manipuler, de tester, renchérit Marie-Pierre Amanieu. Sur les écrans, ce sont des apprentissages plaqués, qui ne sont pas vécus, expérimentés. On se retrouve avec de petits perroquets qui vont répéter de belles phrases” mais qui sont incapables de comprendre ou de s'accaparer le sens.

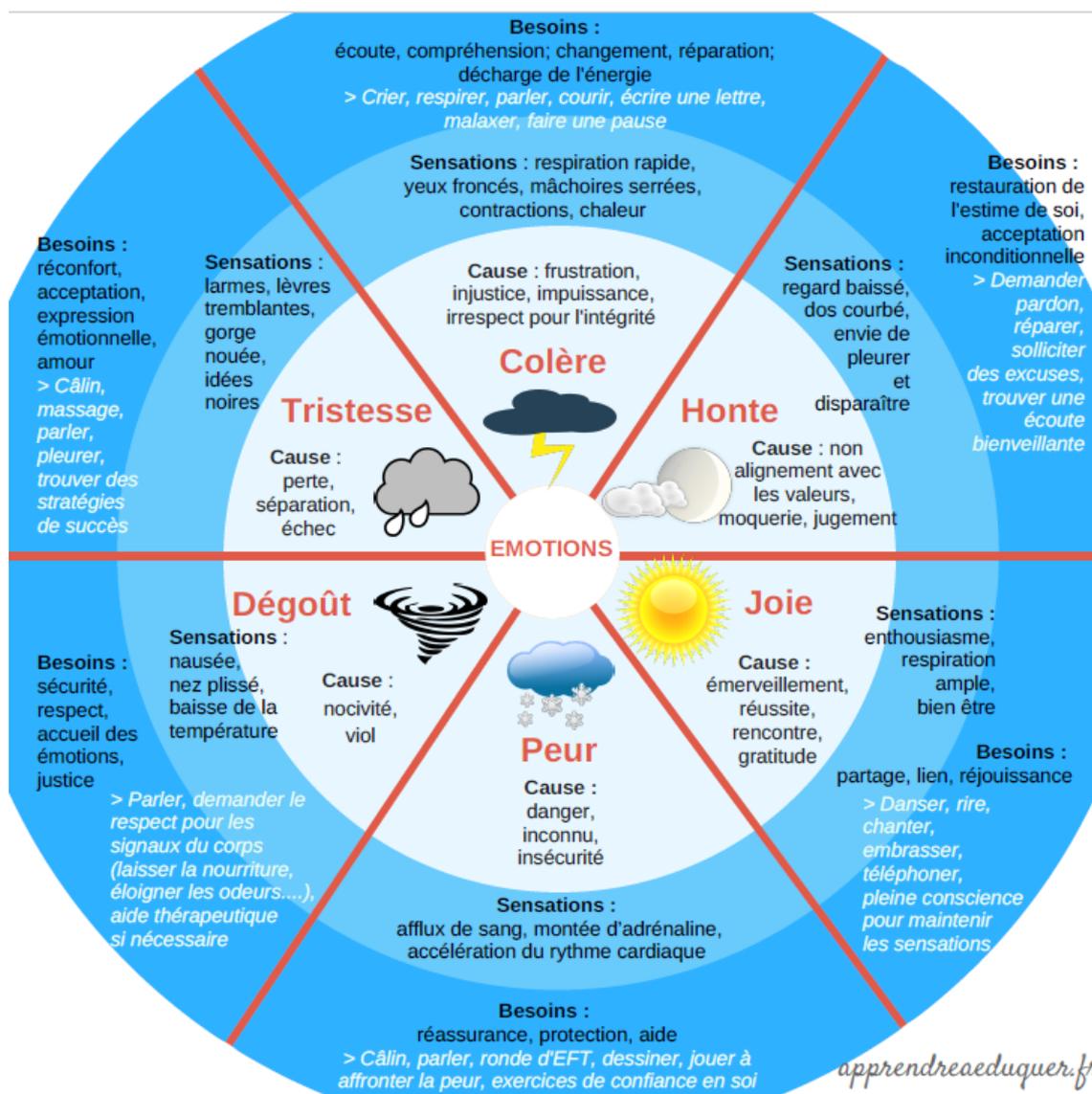
Les deux professionnelles pointent l'illusion, pour les tout-petits, de ces appli ou jeux éducatifs numériques qui poussent les enfants à répéter plutôt qu'à apprendre par eux-mêmes. “Les parents croient bien faire et pensent que leur enfant sait déjà parler l'anglais” parce qu'il dit “hello” ou “yellow”, or ce n'est pas le cas.

“Le langage, ce n'est pas seulement répéter des mots.” L'imprégnation des écrans est telle aujourd'hui que les professionnels se retrouvent de plus en plus face à des minots de 2 ans et demi “qui ne parlent pas, n'ont pas de communication orale”. Et à de nombreuses difficultés à parler. Les files d'attente s'allongent et les cabinets d'orthophonistes ont du mal à répondre à la demande.

Source : midilibre.fr par Diane PETITMANGIN



La roue des émotions : un outil d'intelligence émotionnelle et de non violence pour les enfants



Connaître et accueillir ses émotions est un pilier de la non violence et du bonheur.

Tant que le cerveau n'a pas atteint sa pleine maturité (pas avant 20 ans, certains chercheurs affirmant même vers 30 ans), les processus de gestion des émotions ne sont pas totalement fonctionnels.

L'enfant a alors des difficultés à contrôler et maîtriser ses réactions émotionnelles. L'enfant n'est pas en mesure de gérer l'ensemble des émotions qui affluent en lui du fait de l'incomplétude de ses réseaux neuronaux. Le cortex préfrontal est incapable de jouer son rôle de régulateur des émotions fortes.

L'apprentissage du langage des émotions aura alors sur l'enfant un impact sur son comportement social, et notamment sa capacité à surmonter le stress, à gérer son agressivité et à exprimer ses affects.

Par ailleurs, un enfant qui enfouit ses émotions, ses peurs, qui ne peut pas manifester sa joie ou sa colère, n'apprend pas à tenir compte de ce que lui ou les autres ressentent. Il ne développe pas d'empathie, pas de bienveillance : ni pour lui-même, ni pour les autres.

Quand un enfant apprend à repérer ses émotions et à repérer le message envoyé par son corps, il arrive mieux à s'adapter et à comprendre ce qui compte pour lui mais aussi pour les autres.

La roue des émotions proposée permet de gagner en intelligence émotionnelle. Elle peut servir de **boussole** interne aux enfants pour mettre des **mots** sur ce qu'ils ressentent en identifiant les **sensations** qui accompagnent les émotions et les **besoins insatisfaits** qui en sont à l'origine. Dans

cette roue des émotions, des suggestions sont faites pour combler ces besoins sur lesquels les émotions attirent l'attention.

Cette roue peut être utilisée en classe, à la maison, dans tout groupe d'enfants (centre aéré, périscolaire...) et par toute personne travaillant avec des enfants (orthophonistes, psychomotriciens...). Elle est accessible aux enfants dès 6 ans.

On peut la proposer sous la forme de jeu et, une fois que les enfants se sont approprié cet outil, on pourra les inviter à l'utiliser en autonomie en cas de tension, de mauvaise humeur, de découragement ou de conflit.

Ainsi, on pourra introduire cet outil en posant des questions sur les émotions en général, en dehors des moments de « crise » :

- te souviens-tu d'un moment où tu as ressenti de la **colère** ? qu'as-tu ressenti dans ton corps ? de quoi aurais-tu eu besoin ? qui peut écouter ta colère ?
- te souviens-tu d'un moment où tu as ressenti de la **peur** ? qu'as-tu ressenti dans ton corps ? de quoi aurais-tu eu besoin ? qui peut t'aider et te protéger ?
- te souviens-tu d'un moment où tu as ressenti de la **tristesse** ? qu'as-tu ressenti dans ton corps ? qu'est-ce qui t'a rendu triste ? de quoi aurais-tu eu besoin ? qui peut te reconforter ?
- te souviens-tu d'un moment où tu as ressenti de la **honte** ? qu'as-tu ressenti dans ton corps ? de quoi aurais-tu eu besoin ?
- te souviens-tu d'un moment où tu as ressenti du **dégoût** ? qu'as-tu ressenti dans ton corps ? de quoi aurais-tu eu besoin ?
- te souviens-tu d'un moment où tu as ressenti de la **joie** ? qu'as-tu ressenti dans ton corps ? de quoi aurais-tu eu besoin ? avec qui peux-tu partager ta joie ? comment peux-tu la maintenir ?

Source : apprendreaeducer.fr



Avec ce parent, je n'accroche pas du tout

Accueillir un enfant, c'est avant tout accueillir ses parents. Or, créer une alliance pérenne avec un parent n'est pas toujours de tout repos, tant les enjeux de cette relation sont nombreux et complexes. Pour certains d'entre vous, le plus dur dans ce métier n'est pas d'accueillir les enfants mais bien de supporter les parents !! La relation, qui repose sur un équilibre fragile, peut rapidement battre de l'aile.



Comment expliquer que le courant ne passe pas/plus avec un parent ?

Une relation complexe à mi-chemin entre le professionnel et l'intime. La relation qui vous lie au parent est d'une grande ambivalence. Le parent confie ce qu'il a de plus précieux au monde, un petit être vulnérable qu'il aime de tout son cœur, à une personne rémunérée pour effectuer cette tâche, le tout dans un environnement « professionnel » où une distance et une neutralité sont de rigueur. Dans des sociétés plus traditionnelles, quand un parent est contraint de se séparer de son enfant en journée, il le confie généralement à un membre de sa famille, à un ami, à une personne de laquelle il est proche et en confiance. De base, ce contexte d'accueil est donc peu naturel et implique un équilibre relationnel fragile entre les adultes qui entourent l'enfant. Une jeune maman, qui ne souhaitait pas confier son enfant à un professionnel, m'avait expliqué : *« je ne veux pas que la personne qui s'occupe de mon fils soit payée pour le faire. C'est triste pour lui... Je préfère que la personne qui s'occupe de lui l'aime, lui porte de l'affection. J'ai donc choisi de travailler à temps partiel et de le confier à ses grand-mères le reste du temps »*.

Vous êtes le « séparateur », la personne qui sépare l'enfant de son parent. Se séparer de son bébé aussi tôt n'est pas spontané pour nombre de mammifères. Beaucoup de mamans (et de plus en plus de papas) reprennent le chemin du travail le cœur lourd, empreints d'une grande culpabilité de passer plus de temps en semaine avec leurs collègues qu'avec leur enfant. Certains parents en viennent à vous envier de tout ce temps que vous passez avec leur bébé et ont parfois l'impression que vous le connaissez mieux qu'eux-mêmes. De par votre fonction, vous devenez la « cible » de leurs interrogations, de leurs doutes, de leurs angoisses. Certains parents tendent à décharger sur vous une grande partie de leur culpabilité ou de leur tristesse.

Ils ont besoin d'être rassurés. L'ensemble des parents, légitimement soucieux du bon accueil de leur enfant, éprouvent le besoin d'être rassurés. A des degrés très variables, ils veulent s'assurer que vous vous occupez correctement de leur bébé, que vous l'appréciez, que vous changez sa couche en temps et en heure, que vous le consolez s'il se met à pleurer, que vous ne l'oubliez pas dans un coin ou un lit à barreaux comme on l'entend parfois. Le moindre détail fâcheux constaté par le parent (une couche sale, une petite griffure qui n'a pas été évoquée aux transmissions) peut altérer rapidement ce fragile équilibre relationnel. Ce besoin de réassurance peut se manifester maladroitement à travers une petite phrase assassine du type *« et cette fois, vous, l'avez changé à quelle heure ? »*, un regard tourmenté ou encore le fait de poser les mêmes questions aux différents professionnels de l'équipe... Autant d'éléments que vous risquez de mal interpréter et qui sont susceptibles de bloquer la communication entre vous.

Ce parent ne vous renvoie pas une image positive. Si le parent éprouve le besoin que vous le rassuriez, vous, de votre côté, vous attendez de lui un minimum de respect et de reconnaissance. Certains parents peuvent minimiser et banaliser la complexité de votre métier. Les « amusez-vous bien ! » en début de journée ont tendance à agacer les professionnels (à juste titre ! Il faut dire que votre métier est encore soumis à d'innombrables idées reçues...). Des parents peuvent vous aborder d'un air hautain et arrogant, vous plaçant dans une position d'infériorité. D'autres ne suivent pas toujours vos recommandations et, par exemple, continuent à asseoir leur enfant alors qu'il ne sait pas encore s'asseoir de lui-même, ou bien refusent que vous remettiez des couches à leur enfant alors qu'il multiplie les « accidents » à la crèche. L'ensemble de ces parents ont un point commun : ils ne vous renvoient pas une image positive, ils ne vous valorisent pas dans votre fonction, ils ne reconnaissent pas votre implication. Rien de tel pour paralyser votre relation.

Vous ne partagez pas ses valeurs éducatives, vous ne comprenez pas ses choix. Chacun de nous possède ses propres valeurs éducatives. Celles-ci s'enracinent dans notre histoire personnelle, dans l'éducation que nous avons nous-même reçue. Il arrive que le courant ne passe pas avec un parent lorsque vos valeurs éducatives sont différentes voire opposées aux siennes. Vous ne comprenez pas pourquoi les parents de Johan le déposent le matin alors qu'il souffre d'une gastro carabinée depuis trois jours. Vous êtes déçu que les parents de Clara décident de la laisser à la crèche et chez la mamie au lieu de l'emmener en vacances avec eux. Vous êtes révolté quand aucun des parents n'est joignable la journée alors que leur enfant était fiévreux le matin. Malgré vous, vous risquez de renvoyer à ces familles une image de « mauvais » parent. Comment ? Par votre communication non verbale - l'intonation de votre voix, votre expression faciale, votre posture, vos mimiques, votre regard - qui trahit vos émotions.

Comment réagir ?

-Identifier l'origine de la mésentente. Si vous souhaitez améliorer votre relation avec ce parent, il peut être intéressant de vous interroger sur les causes réelles de cette mésentente. Avez-vous la sensation

qu'il vous dévalorise, qu'il ne reconnaît pas vos compétences de professionnel ? Est-ce que, de votre côté, au fond de vous, vous remettez en question ses qualités de parent ? Si certaines causes de conflits sont claires, d'autres peuvent être plus complexes à identifier car plus profondes. Dans de nombreux conflits se joue une question d'ego, d'amour-propre, qu'il n'est pas toujours évident de reconnaître. Interrogez-vous également sur le ressenti de ce parent, pour développer votre empathie à son égard.

- **Se rappeler de votre tout premier contact.** Toute relation s'amorce par un premier contact. En entretien, il arrive que des parents me racontent la toute première fois qu'ils ont visité la crèche ou rencontré le professionnel à qui ils allaient confier leur enfant. Ils se souviennent de tout : de la couleur des murs, des sourires au coin, de l'odeur de la pièce, du premier regard qui leur a été adressé, de la tenue vestimentaire du professionnel, des questions qui leur ont été posées. Parfois, lorsque ce tout premier contact ne se déroule pas dans un contexte optimum, il arrive que la suite de la relation en soit marquée. Vous souvenez-vous du jour où vous avez rencontré ce parent ? Étiez-vous bien disponible psychologiquement, ou était-ce un jour où il manquait l'un de vos collègues, ou vous aviez une migraine, ou vous vous étiez senti dépassé par un enfant ? Quelle première impression vous a fait ce parent ? Savez-vous pourquoi ?

- **Organiser un temps de rencontre et vous recentrer sur l'accueil de son enfant.** Quand la relation bat de l'aile, il est pertinent de recréer un espace de parole et de communication. Proposez au parent de vous rencontrer en dehors de la section pour faire le point sur l'accueil de son enfant. Durant cet entretien, invitez-le à verbaliser ses émotions, ses doutes, ses inquiétudes. Et, si vous vous sentez en confiance, mettez des mots sur vos propres émotions. Recentrez-vous sur votre intérêt commun : le bien-être de son enfant. Si votre relation est particulièrement conflictuelle, n'hésitez pas à recourir à un tiers médiateur qui se chargera d'inviter chacun des parties à exprimer son ressenti pour recréer une empathie et une coopération (ce peut être l'EJE, le directeur ou le psychologue).

- **Pour les nouveaux parents, proposer des petits bilans réguliers.** L'idée est de proposer, durant la première année de l'enfant, un petit bilan tous les deux mois aux parents qui le souhaitent pour aider à la création d'un lien de confiance. Ce temps d'échange, contrairement aux transmissions quotidiennes, s'organise en dehors de la section et est plus long (une vingtaine de minutes en moyenne). Il aborde l'ensemble des points que le parent souhaite aborder, en toute confidentialité. Il peut prendre le temps de poser ses questions, de verbaliser ses doutes. C'est une manière de prévenir et d'anticiper les éventuels non-dits. Si ce temps d'échange est proposé à l'ensemble des nouveaux parents, il n'y a généralement qu'une toute petite partie qui s'en saisit.

- **Inviter le parent à rester au sein du lieu d'accueil durant une demi-journée.** Si vous sentez le parent méfiant, peu en confiance avec l'équipe, pourquoi ne pas lui proposer de se joindre à vous le temps d'une matinée. Ce serait pour lui le moyen de redécouvrir le fonctionnement du lieu d'accueil, de s'imprégner de l'ambiance, d'observer son enfant évoluer au sein du groupe et de créer du lien avec les professionnels (oui, chanter 23 fois la chanson des petits poissons ensemble en une matinée est un excellent créateur de liens !). Certains parents ont besoin qu'on leur ouvre davantage les portes de la crèche pour se sentir en confiance.

- **Prendre de la distance.** Rappelez-vous que ces critiques (si critiques il y a) ne vous sont pas destinées à vous en tant que personne, mais à vous en tant que professionnel qui officie dans un lieu d'accueil. Une prise de recul s'impose pour ne pas tomber dans un cercle vicieux d'hyper-focalisation. Certains parents se montrent par exemple très désagréables avec des professionnels le soir car ils viennent de vivre une mauvaise journée de travail, un entretien d'embauche raté ou une heure de bouchons. Cherchez à comprendre pourquoi le parent s'est comporté ainsi plutôt que de vous braquer, permettra d'apaiser votre relation (attention, comprendre ne signifie pas excuser !). Marshall ROSENBERG, créateur de la *Communication Non Violente*, affirmait que « toute critique, toute agression exprime un besoin insatisfait ». Une phrase à garder en tête aussi bien dans le cadre professionnel que privé !

Source : les pros de la petite enfance, par Héroïse JUNIER



Familles d'accueil : comment élever sans aimer ?

Les familles d'accueil sont en première ligne pour la protection de l'enfance. Mais elles sont au cœur des contradictions imposées par un système défaillant : on leur demande d'élever, d'éduquer des enfants paumés mais, surtout, de ne pas s'y attacher.



Lorsqu'ils l'ont tenu dans leurs bras pour la première fois, le p'tit Lulu avait à peine un an. C'était en 1991. La toute première fois que l'Aide sociale à l'enfance confiait un gamin à Bruno et Évelyne. Il était prof en BTS tourisme. Elle, nounou, avait quitté son poste de comptable dans un labo pharmaceutique quelques années auparavant pour s'occuper de leurs trois marmots.

« On est allés le chercher à Saint-Vincent-de-Paul. À l'époque, le centre d'accueil d'urgence était dans la chapelle de l'hôpital », se souvient Bruno, ému. « En entrant, on a vu cet alignement d'enclos de quelques mètres de côté, avec trois ou quatre enfants à chaque fois, sur toute la longueur de la nef. » En vingt-six ans, le couple a accueilli une trentaine d'enfants, Français, Chinois, Maliens, Ivoiriens, encore en couches-culottes, ou déjà adolescents.

Certains, placés en urgence, ne sont restés que quelques semaines. La brigade des mineurs sonnait parfois directement à leur porte avec un môme à la main. D'autres ont grandi dans leur appartement du 10^e arrondissement et font désormais partie de cette famille à géométrie variable. Comme Teddy, 21 ans, ravie de raconter ses vacances dans la maison de campagne du couple, les balades dans les marais et les grandes tablées.

« Ça n'a pas toujours été facile », prévient Évelyne. « **Lorsqu'on devient assistant familial, on implique tous les siens.** C'est impossible d'appréhender

les problèmes et la souffrance de ces enfants, pas plus qu'on ne peut se prémunir de la douleur lorsqu'ils partent ».

C'est un métier, mais comment le faire sans amour ?

En 2016, 168 500 mineurs abandonnés ou retirés à des parents maltraitants par décision de justice ont été accueillis au sein de l'aide sociale à l'enfance. Ils sont hébergés dans des foyers ou, pour 73 000 d'entre eux, placés chez des assistants familiaux comme Évelyne et Bruno.

Depuis la réforme de leur statut en 2005, les « assfam » (40 000 en 2012) sont considérés comme des travailleurs sociaux, au même titre que les éducateurs et les psychologues de l'Aide sociale à l'enfance (Ase). Ils suivent une formation obligatoire de 300 heures et passent un diplôme d'État.

Leur mission : « Accompagner les enfants dans leur développement et leur offrir un cadre sécurisant. On les élève comme on a élevé les nôtres, mais ce ne sont pas les nôtres. À tout moment, ils peuvent retourner vivre chez leurs parents », résume Bruno.

Leur rémunération varie en fonction des départements qui les emploient : entre 900 € et 1 200 € net pour un enfant auxquels s'ajoutent des indemnités journalières, des primes pour l'habillement, Noël et la rentrée scolaire. En moyenne, pour l'accueil de deux enfants, une assistante familiale sera donc payée environ 3 200 € dans les Hauts-de-Seine et 2 300 € dans le Pas-de-Calais.

À ces familles professionnelles, l'Ase répète de ne surtout pas s'attacher aux enfants. Une injonction qui laisse Bruno dubitatif : « C'est un métier, mais je ne vois pas comment on pourrait le faire sans amour ». « C'est absurde, on vit chez eux, c'est normal de s'attacher », lâche Jessica*, 19 ans. Placée depuis qu'elle a trois mois dans une famille d'accueil du Nord, la jeune femme en a été brutalement retirée à 14 ans pour être envoyée en foyer. « Ça a été la descente aux enfers. Je fuguais, je ne mangeais plus, je me scarifiais. Ils m'ont internée je ne sais pas combien de fois », raconte-t-elle. « Avec ma famille d'accueil, on s'est battus pendant deux ans pour que je puisse retourner chez eux. » Jessica a finalement retrouvé son « papy et sa mamie ». Cette année, elle prépare son bac pro et prévoit déjà de passer les concours pour devenir éducatrice spécialisée : « Une revanche. »

« Dans ma famille d'accueil, je me suis tout de suite senti aimé. Elle m'a élevé comme son fils pendant plus de dix ans. On ne devrait pas avoir honte de ça ! Sans elle, je ne serais jamais devenu le jeune homme que je suis aujourd'hui », soutient Nicolas, 21 ans. Le jeune homme en question, qui a grandi à Cholet, en Vendée, se souvient des coups infligés par son beau-père et du jour où, à 10 ans, sa mère biologique l'a déposé en voiture devant le bureau des services sociaux. Puis du premier Noël avec sa famille d'accueil, et des mots tendres de « mamoune » qui ont vite eu raison de sa méfiance. « Moi, les éduc, les psys et tout, je ne peux pas les voir. Ils nous dictent notre vie. Ils me répétaient : "C'est pas ta maman !", alors, je faisais très attention à l'appeler par son prénom pendant les rendez-vous. »

D'autres n'ont pas échappé à la vigilance des inspecteurs de l'Ase. Siham Sabeur a été arrachée à son assistante familiale à l'âge de 10 ans, « après plusieurs "signalements" des éduc qui nous trouvaient trop attachées », explique cette journaliste de 33 ans.

Éducateur spécialisé à Paris et auteur de *Dans l'enfer des foyers* (Flammarion), Lyes Louffok a vécu le même traumatisme. Lorsqu'il avait 4 ans, il a été retiré à sa « nounou » qui souhaitait déménager dans le sud de la France et aurait un peu trop insisté pour l'emmener avec elle. Trimbalés de foyers en foyers, Siham et Lyes ont connu le même déracinement et la même violence dans ce qu'ils appellent « les usines à monstres ».

Les liens du sang avant tout

Siham et Lyes ne partagent pas seulement une histoire commune, mais une profonde colère qu'ils ont transformée en combat pour faire entendre la parole des enfants placés. « La politique de protection de l'enfance suit des doctrines, analyse Lyes. Dans les années 1980, on plaçait à tout-va, au moindre "signalement", quitte à provoquer des drames.

Après la loi de 2007, sous l'influence des associations de familles cathos, ça a été radicalement l'inverse. **On a privilégié le maintien à domicile encadré** et, en cas de placement, l'autorité parentale a été renforcée. » Au quotidien, c'est un casse-tête pour les assistants familiaux. Sorties de classe, examens médicaux, inscriptions dans un club de sport doivent être validés par les parents, par l'intermédiaire d'un référent de l'Ase, pas toujours disponible, ou d'un juge, qui l'est encore moins. Même un simple rendez-vous chez le coiffeur peut s'avérer impossible si le parent s'y oppose.

Et l'intérêt de l'enfant dans tout ça ? Privé de classe de neige, en l'absence de la signature de ses parents qui lui tapaient dessus. Les boules.

« Cela signifie aussi pour les enfants placés d'être obligés de continuer à voir des gens qui les ont maltraités. De ne pas avoir le droit de s'attacher à sa famille d'accueil parce que l'Ase considère que cela nuit à la reconstruction du lien avec la famille biologique », complète Lyes.



Il évoque sa propre histoire : l'impossibilité d'une relation avec sa mère atteinte de graves troubles psychiatriques, et la privation d'une famille aimante dans laquelle il aurait pu s'épanouir au nom d'une idéologie qui place les liens du sang au-dessus des liens affectifs. Quitte à exposer les enfants au pire : lors d'un week-end dans sa famille biologique, Jessica a été violée par le compagnon de sa mère. « Il n'y a plus jamais eu de week-ends mais des visites avec ma mère et un médiateur. À mes 16 ans, j'ai fait une demande pour arrêter. Ça a été refusé, mais je ne suis plus retournée aux rendez-vous », explique-t-elle. Avant d'ajouter : « Peut-être que pour certains dont les parents sont seulement dans une mauvaise passe, c'est important. Pour moi, c'était destructeur. »

En 2014, deux sénatrices, Muguet Dini (UDI) et Michelle Meunier (PS), publient un rapport très critique sur « l'idéologie familialiste » de la politique de protection de l'enfance. Elles préconisent de « **repositionner l'intérêt supérieur de l'enfant au centre du dispositif** » de lui permettre de développer des liens stables avec sa famille d'accueil en facilitant les procédures de délaissement parental et d'adoption.

Deux ans plus tard, la loi de mars 2016, impulsée par l'ex-ministre de l'Enfance, Laurence Rossignol, inscrit dans le droit la plupart des recommandations du rapport. « Pour la première fois, ce n'était pas une loi rédigée par des experts mais pensée à partir de l'expérience des principaux concernés. Pour chaque article, je peux vous raconter l'histoire de l'enfant qui l'a inspiré », se félicite Lyes qui a participé aux commissions de concertations.

Il nuance aussitôt : « C'était un bon début mais tout a été stoppé net au changement de gouvernement. Il n'y a plus personne pour faire le trait d'union entre les départements et l'État, plus

de partage politique. » Le ministère de l'Enfance a été noyé dans le vaste portefeuille d'Agnès Buzyn : Santé et Solidarités. Tout un symbole. Alors que, chaque jour, deux enfants meurent sous les coups de leurs parents.

Sabine*, assistante familiale depuis sept ans, constate que la nouvelle de cette réforme n'est pas encore parvenue jusqu'aux services de l'aide sociale des Pyrénées-Orientales. La fillette qu'elle a accueillie à l'âge de 3 mois n'a plus entendu parler de ses parents depuis des années. Les éducateurs auraient dû entamer une procédure de délaissement parental afin que la petite soit adoptée. « J'ai tâté discrètement le terrain auprès de son éduc mais il n'en savait rien. Je ne peux pas prendre le risque de lui dire qu'avec mon mari on est prêts à l'adopter. On nous reprocherait d'être "trop attachés" et on nous la retirerait. Alors, on attend...», confie Sabine.

Des thénardier, ça existe aussi

Toutes les histoires d'accueil ne sont malheureusement pas faites que de tendresses et de mots doux. Les Thénardier ne hantent pas que les pages de Victor Hugo. **Les témoignages d'anciens enfants placés sont peuplés de vieilles peaux acariâtres** qui vous filent des coups de balai et des compotes périmées, de nuits passées dans des draps trempés d'urine à redouter l'arrivée du petit jour, de conjoints pas nets, dont on redoute le pas lourd dans les escaliers, qui offrent des bonbons à l'anis pour vous peloter la poitrine.

« Ils faisaient ça pour l'argent. Ils détournaient les indemnités de vêture pour acheter des habits à leur fille qui faisait la même taille que moi. On n'avait jamais un câlin, que des humiliations », raconte Anne-Sophie*, 33 ans. « Elle nous enfermait à clé dans nos chambres quand on rentrait de l'école. Pour nous empêcher de faire pipi au lit, elle nous interdisait de boire le soir. Plus tard, quand j'ai grandi, son mari me faisait des avances sexuelles. À l'époque, je n'ai rien osé dire. J'avais subi des attouchements de la part de mon beau-père alors je me suis dit que si je racontais ça en plus, on ne me croirait pas », déplore Élodie, 31 ans.

En janvier, en Seine-et-Marne, un assistant familial, « poursuivi pour avoir forcé trois jeunes qu'il hébergeait à le caresser des chevilles aux cuisses avec une cravache sous peine d'être privés de jeux vidéo », relate Le Parisien, est condamné à un an de prison pour violences. En mars, un autre est écroué, soupçonné d'agressions sexuelles et de viols sur plusieurs mineurs, aujourd'hui adultes. Les faits remonteraient à 2006.

Depuis les lois de décentralisation dans les années 1980, **la responsabilité de la protection de l'enfance a été transférée aux conseils généraux**, chargés de recruter les assistants

familiaux, d'assurer leur formation, leur suivi et celui des enfants qu'ils leur confient. C'est là que le bât blesse. « Ma famille d'accueil avait de l'expérience, donc plus personne ne prenait le temps de passer me voir. Pendant longtemps je n'ai même pas eu d'éduc référent. Heureusement que ça s'est plutôt bien passé pour moi, mais en discutant avec d'autres anciens, ce n'est pas toujours le cas », remarque Myriam*, 26 ans, originaire du Tarn.

De l'avis des assfam comme des anciens enfants placés, un suivi plus régulier permettrait d'éviter des catastrophes mais, ils en ont conscience, les moyens manquent. Les travailleurs sociaux, rarement remplacés en cas d'absence, se démènent avec une cinquantaine de dossiers.

Quant aux psychologues, ils ont le plus grand mal à faire entrer dans leur agenda un rendez-vous mensuel pour chacun des 150 enfants qu'ils devraient accompagner. En Seine-et-Marne, onze services de protection de l'enfance sur quatorze se sont mis en grève en octobre : ils demandent une amélioration des conditions de travail et alertent sur les risques pour les enfants.

Assistants demandent assistance

Si les pratiques varient considérablement d'un département à l'autre, d'un service à l'autre, c'est d'une même voix que les assistantes familiales déplorent l'isolement dont elles souffrent. « L'idée d'une équipe pédagogique pluridisciplinaire pour encadrer l'enfant, c'est très théorique. C'est nous qui gardons les enfants 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, mais on n'est pas conviées aux réunions avec les éducateurs et les psys. **Ils nous prennent même un peu de haut parce qu'on n'a pas leurs diplômes** », insiste Maryse, assistante familiale dans les Landes depuis dix ans. Maillon essentiel de la protection de l'enfance, elles ont le sentiment d'en être le maillon faible.

« **On a de lourdes responsabilités et on travaille sans filet** », dénonce Manuela da Sousa, présidente de l'association Grandir Ensemble en Seine-et-Marne. Leur statut d'agent territorial en CDI est plus précaire qu'il y paraît. Quand aucun enfant ne leur est confié, elles ne touchent qu'une indemnité proche du montant du RSA et sont licenciées d'office au bout de quatre mois. « On ne bénéficie même pas de la présomption d'innocence !, s'indigne Manuela da Sousa. Au moindre signalement d'un parent, d'un travailleur social ou d'un enfant, on est d'emblée coupable. » Il arrive que les enfants mentent dans l'espoir de retourner chez leurs parents et qu'ils accusent à tort leur assistante familiale de les maltraiter. Il arrive que des parents mentent, par vengeance contre celle qu'ils rendent responsable du retrait de leurs enfants.

Fabienne et son mari ont fait les frais de dénonciations calomnieuses de la part de la mère de

deux fillettes dont ils avaient la garde. En janvier 2013, les enfants leur sont brusquement retirés. Le couple reste sans explications jusqu'en mai, date de leur convocation à la gendarmerie : « La maison a été fouillée, les ordinateurs saisis, on a été placés en garde à vue. Et là, les gendarmes nous ont parlé de viols en réunions sur les enfants, de pédopornographie, de choses horribles. On était devenus les pédophiles du village. »

Après deux ans de cauchemar et le classement sans suite de l'affaire par le procureur, Fabienne a été indemnisée par le conseil général et a pu retrouver son travail. Non sans efforts. « Quand il y a des suspicions de maltraitance, voire pire, ça me semble évident de retirer immédiatement les enfants. Mais ensuite, on devrait être soutenus par notre employeur au lieu d'être virés avant même la fin de l'enquête. »

Se sachant facilement licenciés, « certaines n'osent même pas parler des problèmes qu'elles rencontrent de peur de se montrer en échec face à leur employeur », constate Lyes qui milite également pour une amélioration de leurs conditions salariales, « dans l'intérêt des enfants, car une assistante familiale qui craque peut devenir maltraitante avec les enfants ».



C'est bien souvent après leur premier accueil que les assistantes familiales réalisent l'ampleur de la souffrance des enfants qui leur sont confiés. « On ne peut pas s'imaginer à quel point des enfants peuvent être brisés déjà très jeunes, reconnaît

Sabine. J'ai eu des triplés massacrés par leurs parents, une petite qui faisait l'exorciste sur son lit... **On n'est pas suffisamment formés pour anticiper ces situations.** »

De fait, le premier placement survient après seulement soixante heures d'une formation qui ne les prépare en aucun cas à s'occuper d'enfants atteints d'handicaps ou de pathologies psychiatriques. Faute de structures adaptées, comme les instituts médicaux-éducatifs, l'aide sociale s'en remet pourtant aux familles d'accueil. « Je sais qu'elles risquent d'être totalement larguées mais, chez nous dans la Nièvre, on n'a pas d'autre solution », confie une éducatrice. « J'en vois qui sont à bout. Il n'y a même pas de place dans les établissements d'accueil de jour pour les décharger un peu. »

À Paris, des groupes de parole pour les assistants, encadrés par des psychologues extérieurs au service, constituent une soupape de décompression salvatrice, d'après les principaux intéressés. Ailleurs, le plus souvent, c'est l'oreille d'un psy de l'Ase qui leur est proposée.

« Il n'y a rien de plus difficile que d'éduquer des enfants, surtout lorsqu'on travaille à domicile. C'est très dur de prendre du recul ! Mais allez dire au psy de votre service que vous n'en pouvez plus du gamin. Vous perdez votre boulot directement », s'esclaffe Zorah Viola qui a pris sa retraite après trente ans de bons et loyaux services. « Au tout début, on m'a confié un petit beau comme un cœur mais absolument terrifiant. Il ne pleurait pas, il ne souriait pas, il avait le regard vide. Ça me bouleversait. L'assistante sociale me rassurait gentiment, mais elle ne savait pas quoi faire non plus. J'étais tellement désespérée que j'ai failli arrêter. » Finalement, elle s'est payé une thérapie. « Même si on n'a pas eu de gros problèmes dans sa vie, pour faire ce métier, on devrait toutes nettoyer notre merde avant de nous occuper de celle des autres. Pardonnez l'expression. »

Dans son livre *De famille à tribu* (édité chez L'Harmattan), elle raconte sans langue de bois les angoisses, les échecs comme les moments de grâce, les soirées à conter des histoires et les virées en bateau avec sa tribu. « Quand ils reviennent me voir, qu'ils sont devenus des adultes bien dans leur peau, c'est un bonheur incroyable », se réjouit Zorah. Teddy, l'ancienne hébergée d'Evelyne et Bruno, est devenue animatrice dans une école maternelle et attend un bébé pour le mois d'avril. Avec sa « tata », elle cause langes et biberons. « Je lui fais confiance, c'est une pro », sourit la future maman. Elle a déjà prévu de leur rendre visite l'été prochain, avec son bébé.

Source : sinemensuel.com, par Léa GASQUET



L'enfant hyperactif, le comprendre et l'aider



Il bouge sans cesse, accumule les étourderies, ne termine jamais ce qu'il a commencé... Contrairement aux préjugés courants, l'enfant hyperactif n'est pas qu'un petit agité, dont l'énergie débordante épuiserait les parents. C'est avant tout un enfant en souffrance, dont le mal se cache derrière l'acronyme TDA/H (Trouble Déficit de l'Attention/Hyperactivité). Le point sur ce syndrome plus complexe qu'il n'y paraît avec François Bange, psychiatre.

« Il ne tient pas en place ! Et s'il était hyperactif ? » Cette question, nombreux sont les parents d'aujourd'hui à se l'être déjà posée. À force d'en entendre parler, à la télévision ou dans les journaux, l'hyperactivité apparaît parfois comme un véritable fléau qui toucherait un nombre incalculable de petits agités. La

réalité est toute autre. Être hyperactif, c'est en fait souffrir d'un syndrome appelé le TDA/H : le Trouble Déficit de l'Attention/Hyperactivité. D'après les différentes enquêtes menées à travers le monde, environ 5 % des enfants de 6 à 10 ans seraient concernés et parmi eux, une majorité de garçons (4 pour 1 fille). Mais l'agitation est loin d'être le seul symptôme nécessaire pour affirmer qu'un enfant souffre du TDA/H. Explications.

Agitation, inattention, impulsivité

« Les difficultés liées au TDA/H se décomposent en trois groupes, explique François Bange. L'agitation, qui est en général le premier signe à être repéré, celui qui amène le plus de parents à consulter. Mais aussi l'impulsivité et l'inattention. » Si les premières manifestations du syndrome peuvent survenir assez tôt, dès 3 ans, ce n'est qu'au début de l'école primaire que l'on peut réellement commencer à se poser des questions. « Il faut être très prudent, explique le psychiatre. De nombreux enfants ont une agitation importante entre 3 et 6 ans, mais celle-ci est souvent naturelle. En revanche, lorsque cette hyperactivité persiste après cette tranche d'âge, elle commence à poser de vraies difficultés. »

A DÉCOUVRIR

Certains enfants ont un terrain génétique favorisant le TDA/H. En effet, la part d'hérédité est certaine. Mais le tout génétique n'est pas responsable. Les spécialistes estiment qu'il s'agirait plutôt d'une interaction de gènes, soumis à l'influence de facteurs variés issus de l'environnement physique (pollution, pesticides, virus...) mais aussi du milieu social ou éducatif.

En classe, c'est surtout le **déficit d'attention** qui gêne les enfants. Ils n'arrivent tout simplement pas à se concentrer. Résultat, ils accumulent les étourderies, semblent ne pas écouter quand on leur parle, ne suivent pas les consignes et se laissent facilement distraire. Il leur arrive même régulièrement d'oublier et de perdre leurs affaires. L'**agitation**, qui passait jusque-là pour un trait de caractère, devient réellement problématique. Les enfants en prise au TDA/H ont de très grosses difficultés à se canaliser. Ils remuent sans cesse leurs mains et leurs pieds, se tortillent, se lèvent, courent, grimpent... Ils agissent comme s'ils étaient littéralement montés sur ressorts. Et parlent beaucoup, parfois très vite. Enfin, l'**impulsivité** dont ils souffrent les pousse à agir avant de réfléchir, et donc par exemple répondre aux questions avant d'en avoir entendu la fin. Ils font preuve d'impatience, et sont par exemple incapables d'attendre leur tour. Ils ont tendance à interrompre les autres et à s'imposer à eux.

Un diagnostic prudent

Pris chacun isolément, les symptômes du TDA/H ne doivent pas amener les parents à s'inquiéter outre mesure. Un enfant peut être très énergique sans souffrir d'hyperactivité, un autre avoir parfois la tête dans les nuages sans que l'on puisse dire qu'il s'agit d'un déficit de l'attention et l'impatience infantile est somme toute assez courante. Il est donc nécessaire que plusieurs conditions soient réunies pour que l'on puisse réellement penser au TDA/H :

- **Les symptômes doivent persister dans au moins deux environnements différents (maison, école, activités extrascolaires...).**
- **Rétrospectivement, on doit pouvoir se souvenir de la présence des premiers signes avant l'âge de 7 ans.**

- Il ne doit pas y avoir de problèmes de santé ou psychologiques qui pourraient justifier les symptômes (problèmes de vision, d'audition, retard intellectuel, difficultés familiales...).
- La souffrance familiale, pour l'enfant et pour ceux qui l'entourent, doit être réelle.
- Les autres pathologies (autisme, schizophrénie...) doivent être écartées.

« D'un enfant à l'autre, la présence et l'intensité des symptômes est très variable, souligne François Bange, ce qui rend le diagnostic aussi difficile. » Si un médecin généraliste peut suspecter un TDA/H chez son jeune patient, seul un spécialiste de ce syndrome (en général un pédopsychiatre, parfois un neurologue) sera apte à en poser le diagnostic. Il doit pour se faire réaliser un bilan, qui repose essentiellement sur l'observation de l'enfant et le recueil des informations le concernant auprès des adultes qui le côtoient. Le bilan se compose d'abord d'un entretien avec les parents et d'un examen de l'enfant. Des questionnaires destinés à évaluer l'intensité et la fréquence des symptômes sont adressés à la famille, mais aussi aux enseignants. Enfin, le médecin effectue un bilan somatique, afin de détecter les éventuels problèmes coexistants (épilepsie, dyslexie...).

Une prise en charge complexe

Si l'on ne guérit pas, à ce jour, du TDA/H, il est néanmoins possible pour l'enfant de l'appivoiser et d'apprendre à vivre avec. De plus, il existe des méthodes palliatives dont le but est d'atténuer les symptômes et leur retentissement. La prise en charge est généralement coordonnée par un pédopsychiatre, dont le rôle pivot va de l'établissement du diagnostic à la prescription médicamenteuse, assisté de plusieurs autres spécialistes (psychologues, orthophonistes, psychomotriciens...). Elle réside en deux axes : l'axe psycho-éducatif, dont l'objectif est d'adapter autant que possible l'environnement éducatif aux caractéristiques de l'enfant, et l'axe médicamenteux, réservé aux enfants chez qui les troubles perturbent trop fortement la vie sociale ou scolaire.

L'axe psycho-éducatif reste le plus important. Il se traduit d'abord par un **accompagnement familial**. Le but est d'aider les parents à comprendre leur enfant, son syndrome, ses symptômes. Ce sont généralement des psychologues ou des éducateurs qui le proposent. « Il ne s'agit pas d'entamer une psychothérapie familiale pour rechercher les causes du trouble, explique François Bange, mais de soutenir les parents. Car ils ont souvent besoin d'aide pour faire face : trouver des solutions aux manifestations du trouble, des stratégies d'encouragement, des méthodes d'organisation des tâches... ». Lorsque cela est nécessaire, un **accompagnement scolaire** peut être envisagé. Assisté d'une AVS (assistante de vie scolaire), l'enfant bénéficie d'un encadrement personnalisé et adapté pour avancer au mieux dans sa scolarité. « Même si la plupart des AVS ne sont pas assez formées », souligne le psychiatre. La plupart des enfants présentent des **troubles coexistants** au TDA/H. Il s'agit fréquemment de difficultés d'acquisition du langage écrit (dyslexie, dysorthographe), lesquels nécessitent une rééducation auprès d'un orthophoniste ou de troubles de coordination et de motricité qui demandent l'intervention d'un psychomotricien. « Mais attention, alerte François Bange, car l'on arrive vite à un empilement des interventions. L'AVS à l'école, les séances d'orthophonie, les rendez-vous avec le psychomotricien, cela commence à faire beaucoup pour l'enfant, et pour sa famille. Il faut gérer avec attention les priorités. » Ainsi, une **psychothérapie** ne sera conseillée pour l'enfant que si celui-ci se révèle très anxieux, démoralisé, avec une mauvaise opinion de lui-même.

A LIRE

- *Vivre et communiquer avec un enfant hyperactif*, de François Bange (Dunod)
- *L'enfant hyperactif*, de Marie-France Le Heuzay (Odile Jacob)
- *L'hyperactivité infantile en 90 questions*, de Jean-Charles Nayebi (Retz Eds)

A VISITER

Le site de l'association de parents Hypersupers ; <https://www.tdah-france.fr/>, la principale en France.

Et l'avenir ? « La tendance est à la diminution, voire à la disparition spontanée de l'agitation vers la puberté, rassure François Bange. Quant aux autres troubles, l'impulsivité et le déficit d'attention, ils ne disparaissent pas mais vont généralement en s'améliorant. » Certes, on ne guérit pas du TDA/H. Mais mieux l'enfant aura appris à vivre avec son syndrome, plus l'adulte qu'il deviendra sera épanoui et intégré.

Source : *psychologies.com* par Anne-Laure VAINÉAU



QUESTIONS-REPONSES

Licencier par mail / AM-AF

Notifier son licenciement au salarié par mail est-il envisageable ?

Pas vraiment. La notification d'un licenciement doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) (*c. trav. art. L. 1232-6*) afin de parer la contestation sur la date de la notification (*cass. soc. 16 juin 2009, n° 08-40722, BC V n° 149*).

A notre sens, une notification par mail pourrait contraindre l'employeur à prouver que le salarié a eu connaissance de la notification faute de quoi le licenciement serait considéré comme verbal (comme pour une notification par lettre simple).

UFNAFAAM : la procédure de rupture est introduite pour les assistants maternels employés par des particuliers par l'article 18 a) de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur ou encore l'article L.423-24 du CASF. Pour les assistants familiaux, cf à l'article L. 423-10 du CASF.



Arrêt maladie et ancienneté du contrat / AM

Un employeur embauche une assmat le 30 juin 2016, l'assmat est en arrêt le 27 mars 2017. Elle devait reprendre, et puis non ; donc l'employeur lui envoie une lettre pour mettre fin au contrat, sans noter la cause. En fait, son enfant est maintenant attaché à sa nouvelle assmat. Le parent s'est rendu à la poste le 30 juin 2017 pour l'envoi de la LRAR qui a été présentée à l'assmat le 1^{er} juillet 2017.

Donc la question : est-ce que le préavis dû sera de 15 jours ou d'un mois ?

Car l'Assmat n'a travaillé que 7 mois ! Je sais que les congés ne sont dus que sur la période travaillée mais le préavis, quant à lui, est-il calculé sur la durée d'emploi ?

La date de l'ancienneté s'apprécie au moment de l'envoi de la lettre de rupture, de ce fait nous pouvons considérer ici, qu'il y a bien 1 an d'ancienneté. Le préavis sera donc bien d'1 mois.

Cependant si cette dernière est toujours absente pour maladie, le préavis courra pendant ce temps mais elle ne sera pas rémunérée du fait qu'elle ne peut accueillir l'enfant et qu'elle est déjà rémunérée par la Sécurité Sociale.

L'indemnité de rupture sera due mais elle ne percevra rien sur les périodes de maladie dans la mesure où l'employeur a versé 0 euros.

Il n'y a pas non plus d'acquisition de congés payés sur ces périodes d'absence pour maladie.

A exclure également de l'indemnité de rupture, l'indemnité compensatrice de congés payés soit les congés payés acquis non pris. Seule l'indemnité de congés payés peut être prise en compte dans ce calcul.



Allocation de formation et bulletin de salaire / AM

Je dois faire le calcul de mes congés payés de 2016/2017 payés en 1 seule fois avec le salaire de juin, contrat en année incomplète. Celui-ci a commencé en janvier 2016, congés payés 10% du salaire brut avec mensualisation juin 2016 en 1 fois. J'ai fait une formation LSF 3^{ème} module de 40 heures sur 5 samedis de janvier à mars 2017 salaire perçu pour cette formation.

40h * 4.29/h = 171.60 €, cette somme dois-je ou pas la rajouter au salaire brut de juin 2016 (avec les CP calculés de janvier à mai 2016) à mai 2017. J'ai déjà fait des formations les années avant mais je n'avais jamais rajouté les sommes versées pour le calcul des CP.

S'agit-il d'une formation pendant ou en dehors du temps de travail ?

Formation faite hors temps de travail.

Non, vous ne pouvez la rajouter car c'est l'employeur qui a perçu cette allocation, qui vous l'a reversée ensuite au salaire. Celle-ci n'est pas soumise à cotisation et il ne l'a pas déclarée.



Rupture pour non paiement de salaire / AM

Une de nos adhérentes, assurée par votre intermédiaire, se voit dans l'obligation de rompre un contrat auprès d'un parent pour non-paiement depuis déjà quelques mois, malgré les multiples relances "verbales". Merci de me dire exactement quelles sont les démarches à effectuer dans un premier temps pour arrêter le contrat et bien sûr nous verrons avec son assurance pour le recouvrement des sommes qui lui sont dues.

Il ne faut pas trop attendre et laisser ainsi la dette s'amplifier lorsqu'il y a un non-paiement de salaire. Il faut donc dès à présent, sans plus tarder que l'assmat engage **une prise d'acte de la rupture pour des faits qu'elle reproche à son employeur**. Pour que cet acte soit requalifié ensuite en rupture à l'initiative de son employeur, il faudra saisir le juge des prud'hommes afin qu'il statue sur les conséquences de cette rupture. Si le juge ne la requalifie pas, nous serons alors sur une rupture à l'initiative du salarié.

Ce que dit la DIRECCTE en cas de non-paiement du salaire par l'employeur :

Mon employeur ne me rémunère plus, que puis-je faire ?

Vous pouvez saisir en référé le Conseil des Prud'hommes afin de demander le paiement des sommes dues et non réglées et l'indemnisation du préjudice subi.

Dans ce cas, puis-je refuser d'accueillir l'enfant de l'employeur qui ne me paye plus ?

Oui, vous pouvez prendre acte de la rupture du contrat de travail en raison du comportement défaillant de l'employeur. Le contrat de travail prend fin dès votre notification de rupture. Par la suite, vous devez obligatoirement saisir le Conseil des Prud'hommes qui qualifiera la rupture aux torts de l'employeur si les manquements avérés sont suffisamment graves (au-delà du simple retard de paiement).

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis. L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail,
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte

Autre point très important, est-ce que l'assmat a reçu malgré tout les bulletins de paie Pajemploi pour ces mois travaillés non rémunérés par l'employeur ? Si oui, c'est également une autre affaire, nous pourrions faire un courrier en ce sens pour l'aider avec copie au service fraude de Pajemploi car en recevant un bulletin, cela veut dire que le parent a perçu l'aide de la Paje pour son emploi et que ce dernier pour la déclencher a fait un faux en indiquant une date de paiement de salaire à son attention. Je vois qu'aucun courrier n'a été encore adressé au regard de la phrase «relances verbales ». Vous pouvez déjà prévenir Martine ORLAK qu'un dossier juridique devrait sous peu s'ouvrir.



Vol d'une poussette dans le hall de mon immeuble / AM-AF

Suis-je couverte dans le cadre de mon assurance dommage aux biens contre le vol de ma poussette laissée dans le hall de mon immeuble ?

NON. Ce sinistre ne peut être couvert par la garantie dommages aux biens car les dommages matériels doivent être causés par les personnes confiées.

Par contre, si l'assuré a connaissance de l'identité de l'auteur du vol il pourra faire appel à son assureur de responsabilité civile professionnelle pour recourir vers le tiers lui ayant causé le préjudice (cela nécessitera une déclaration de vol et un dépôt de plainte).

Enfin, si le vol concerne une poussette appartenant aux parents, l'assuré dispose d'une garantie biens confiés dans son contrat responsabilité civile professionnelle.

Les réponses fournies ci-dessus correspondent aux garanties accordées dans le cadre du contrat groupe souscrit par l'UFNAFAAM, si l'adhérent est assuré au titre d'un contrat individuel, il devra vérifier le contenu de son contrat pour connaître ses couvertures.



Calcul des congés maladies/ AM

J'aurai besoin de deux conseils s'il vous plait :

1. Le calcul des congés maladies.
2. Comment peut-on faire lorsque des parents ne donnent pas à l'assistante maternelle les documents qui doivent lui être remis lors d'une fin de contrat, quels sont les recours ?

1. Le seul calcul reconnu par les tribunaux est celui de l'horaire réel.

Plusieurs méthodes existent, en voici une proposée :

Déduction d'absences maladie :

Salaire divisé par le nombre de jours que l'assmat aurait dû effectuer dans le mois = Somme
Somme x nombre de jours d'absence = déduction de salaire à effectuer.

2. Lors d'une non remise des documents de fin de contrat, tout d'abord mettre en demeure l'employeur de le faire, par lettre recommandée, faute de quoi vous vous adresserez aux instances compétentes pour l'y contraindre, une action devant le conseil des prud'hommes.



Contrats périscolaire/ AM

Pourriez-vous m'informer sur le calcul de la rémunération pour un contrat périscolaire s'il vous plaît et notamment doit-on mentionner les 10 % pour les congés payés ?

En septembre, j'ai deux contrats de ce type, j'ai déjà effectué mes calculs mais je voudrais une confirmation de votre part.

Si vous êtes avec ces contrats périscolaires sur une mensualisation en année incomplète, vous devez rester dans le cadre de la convention collective et convenir d'une option de paiement avec votre employeur. Idem dans le cadre de l'année complète, cela arrive parfois même dans le cas d'un accueil périscolaire. Pas de précision particulière que celle de suivre le cadre de la mensualisation introduite par la convention collective.

Ce qui veut dire qu'on n'introduit pas le 10^{ème} dans la méthode de calcul. L'indemnité de congés payés n'est pas un fixe et peut donc évoluer mensuellement en cas de majoration ou minoration de salaire.



Hospitalisation de l'enfant, peut-on suspendre le contrat ? / AM

Une assistante maternelle peut-elle suspendre un contrat de travail plusieurs mois ? C'est pour le cas d'un enfant qui va être hospitalisé puis gardé par le parent pendant 6 mois mais qui reviendra chez son assistante maternelle ensuite. A-t-elle droit de percevoir l'Assedic vu qu'elle a encore des droits ?

NON, elle ne pourra pas procéder ainsi car la convention collective a prévu le cas de figure lié à l'hospitalisation de l'enfant, au terme des 14 jours calendaires consécutifs d'hospitalisation (article 14), l'employeur devra

- **soit poursuivre le contrat** et ainsi continuer à verser le salaire mensuel contractualisé car seuls deux cas de figure de minoration sont prévus l'absence de l'enfant pour maladie, à hauteur d'un plafond annuel, et l'absence de l'assistante maternelle. En dehors de ces deux cas, le salaire mensuel ne peut être minoré et doit donc être versé et ce, même si l'enfant n'est pas présent.

- **soit le rompre**. Sans rupture, l'assistante maternelle ne pourra pas percevoir d'allocations de chômage au titre de cet accueil perdu. Il faut la perte d'un employeur pour y prétendre.



Absence d'une journée non travaillée / AM

Bonjour je suis assmat, j'ai dû prendre une journée au mois de septembre pour raison personnelle. J'ai donc fait le calcul de la cour de cassation pour que cette journée soit retenue de mon salaire mais il se pose un problème pour un de mes contrats, je suis mensualisée sur le calcul de 36 semaines (maman institutrice) 3 jours par semaine (lundi, jeudi, vendredi) pour 9 heures par jour. Pour faire le calcul de la cour de cassation, j'ai donc compté tous les lundis,

jeudis et vendredis du mois de septembre, ce qui fait 13 jours. Les parents pensent que le 1^{er} septembre étant un jour de vacances scolaires, il ne doit pas être pris en compte et que je dois diviser ma mensualisation par 12 jours et non par 13 jours.

J'aimerais savoir qui a tort qui a raison car en octobre, je vais être en arrêt maladie et il y a aussi des vacances scolaires. Pouvez-vous m'envoyer la bonne formule de calcul ?

On ne peut déduire qu'un jour de travail prévu et ce, à hauteur des heures également prévues, si vous êtes malade pendant une période non travaillée, vous n'avez absolument rien à retirer sans quoi vous retirez du travail déjà peut-être réalisé.

∞ - ∞

Mensualisation en année incomplète et moyenne / AM

Une régularisation de salaire ne s'applique que dans le cadre d'année incomplète, c'est le cas pour une assistante maternelle qui travaille sur 44 semaines dans l'année, voici ses horaires : le lundi, mardi et jeudi elle travaille 9h par jour, le mercredi elle travaille 3h25 et le vendredi 7h 75. Ma première question se porte sur comment calculer la moyenne d'heures par jour pour cette semaine de 38 heures ?

Ma deuxième question est-ce qu'il y a besoin de faire une régularisation des heures à la fin d'une année même si l'assistante maternelle continue à travailler avec cette famille ?

Pour information les heures complémentaires effectuées ont été réglées chaque mois.

Moi je ne suis pas d'accord avec son calcul car comme je l'ai indiqué avant, les heures complémentaires ont été réglées et pour moi il n'y a pas lieu à régularisation.

Je ne parlerai pas ici de moyenne d'heures par jour, la convention collective ne l'introduit pas. Certes avec le calcul au plus près de l'activité parce que c'est ainsi que cela se passe depuis quelques temps, vous allez obtenir une moyenne hebdomadaire.

Les horaires se notifient au contrat selon la réalité quotidienne de l'accueil et doivent se voir ainsi. N'oublions pas que le temps de travail reste hebdomadaire.

La régularisation est prévue comme vous pouvez le voir à travers l'article 18 de la CCN que dans le cas de la rupture du contrat puisque la rupture anticipée du contrat avant son terme n'a pas permis de solder ses semaines travaillées avec celles non travaillées.

∞ - ∞

Trop perçu sur solde de tout compte / AM

Suite à un licenciement, je voudrais avoir confirmation pour le solde de tout compte.

Le calcul se fait de mars à septembre, on a comparé le montant versé par les parents et celui que l'AM aurait dû recevoir pour cette période.

Cela fait un trop versé de 227.29 €.

On est bien d'accord que suite au licenciement, ce trop perçu reste un avantage à l'AM et ne doit en aucun cas être reversé aux parents ?

Le préavis se fait sur octobre, on a procédé au calcul suivant :

Mensualisation : par le nombre de jour prévu dans le mois = montant d'une journée.

Il sera déduit 10 jours au taux trouvé de la mensualité, ce qui représente la somme de 223.33 €

QUESTION : Est-ce que le parent a le droit de déduire octobre du trop perçu versé ? Ou on ne s'en occupe pas et le parent devra verser comme solde de tout compte :

- le salaire d'octobre + 10% pour les CP

- le 1/120 d'indemnité

Merci pour votre réponse

Est-ce une mensualisation en année incomplète qui allait de mars à fin février ?

Réponse : oui.

C'est en effet ce que prévoient les textes et l'article 18 d) de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur en indiquant ceci :

« Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu à l'article 7 – Rémunération à l'alinéa 2 b) ». Tout est dit ici.

De ce fait, pour aller plus loin, « Aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée lorsque

l'inexécution du travail est imputable à l'employeur et non au salarié qui est resté à la disposition de son employeur (cass. soc.28-6-1989 n° 2713 ; RJS 8-9/89 n° 673 ; 17-10-2000 n° 4090 : RJS 12/00 n° 1269) »

Le préavis est également une période de travail et doit donc être pris en compte dans la régularisation. **Attention** à l'indemnité de congés payés si celle-ci est à hauteur de 10% chaque mois, ce que les textes ne prévoient pas.

Dans ce cas, je dirais que cette somme à hauteur de la régularisation acquise peut être récupérée car anticipée. Un trop perçu d'indemnité de congés payés peut être ainsi sous cette condition récupéré. Sinon, **Non**, le trop perçu est en principe acquis en référence aux textes cités ci-dessus si les conditions évoquées ont bien été respectées.

☺ - ☺

Demande de consultation de la médecine du travail / AM

Pourriez-vous me préciser comment se passe et quelle procédure doit-t-on suivre si l'employeur demande à l'assistante maternelle de consulter la médecine du travail avant de garder son enfant. Est-ce obligatoire et qui paye ?

Non absolument pas, la visite avant embauche auprès de la médecine du travail n'est malheureusement pas obligatoire pour une assistante maternelle car la convention collective ne le prévoit pas et surtout personne n'a obligation de payer pour vous. Mais si votre employeur veut le faire en adhérant à la médecine du travail et réglant cette cotisation, pourquoi pas ? Que son employeur se rapproche donc de celle-ci au sein de son département. Ce serait bien pour elle.

☺ - ☺

Pôle Emploi et les 10% de congés payés ? / AM

Je viens vers vous car j'ai des soucis à me faire comprendre auprès du Pôle Emploi de ma région. Je suis assistante maternelle et donc multi-employeur et viens de perdre plusieurs emplois simultanément.

Lorsque j'ai signé les contrats que je viens de perdre, les congés payés annuels m'ont été retirés, c'est-à-dire que nous avons enlevé ces semaines de congés du contrat qui n'ont donc pas été rémunérées, en échange nous avons appliqué 10 % sur les heures effectivement travaillées et divisé par 12 pour mensualiser afin de compenser le droit aux congés payés.

Le souci est que Pôle Emploi sur le calcul de mes 12 derniers salaires bruts me déduit 10 % comme ayant été perçus comme un avantage, comme si je n'avais pas le droit aux congés payés. (Dans le cas plus classique d'un salarié avec un seul employeur, il ne se voit pas réduire ses indemnités sous prétexte qu'il a eu des congés payés l'an passé).

Les personnes que j'ai eu au Pôle Emploi de ma région me disent que l'on ne calcule pas une indemnité sur des congés payés et que ce n'est pas négociable, je n'essaie pas de négocier, j'essaie juste de faire valoir mes droits. Je sais que le cas des assistantes maternelles n'est pas classique et qu'il y a souvent méprise ou erreur. Je vous remercie par avance de l'intérêt que vous voudrez bien porter à l'étude de mon cas.

Nous connaissons très bien ce souci lié au versement du 10^{ème} mensuel, ce pourquoi nous conseillons vivement à nos adhérents de ne jamais pratiquer ce principe, qui de plus, n'est absolument pas introduit par votre convention collective. Dont la pratique déroge aux textes en vigueur et n'est que source de conflit avec Pôle Emploi par la suite, vous faisant rembourser des sommes pharamineuses, ces derniers remontent jusqu'à 3 ans en arrière. L'anticipation des congés amène malgré tout des jours de carence en précarisant l'assistante maternelle qui a déjà perçu des congés. C'est pourquoi, nous indiquons depuis de longues années de régler les congés dans la période de référence. Cette pratique du 10^{ème} n'est qu'à l'avantage de l'employeur qui étale ainsi cette indemnité de congés payés, et peut percevoir un retour différent de Pajemploi que s'il avait versé cette somme en une seule fois car il y a un plafond mensuel à cette aide. L'introduction d'un tel accord contractuel rend plus difficile également la lecture des textes pour toutes personnes ayant à vérifier leurs droits (juristes, agent pôle emploi, agent de la Sécurité Sociale lors d'un accident etc.).

☺ - ☺

Refus d'accueillir un enfant / AM pers.morale

Une assistante maternelle a été licenciée par la crèche qui l'emploie car elle n'a pas accueilli l'enfant qu'elle garde car son fils avait une gastro. Elle a agi pour la sécurité et la santé de l'enfant mais se trouve sans emploi et ils la menacent de lui retirer son agrément ??? Comment peut-elle faire valoir ses droits et se protéger ?

Le problème c'est que lorsqu'on est salarié d'une personne morale de droit privé ou public, le cas d'une crèche familiale, le salarié ne décide plus, il est soumis à son employeur comme dans le cas d'une entreprise et c'est ce dernier qui décide s'il peut ou pas accueillir.

Le salarié de crèche familiale n'est pas indépendant et ne négocie pas son contrat de travail avec le parent, le parent est en contrat avec la crèche.

De ce fait, le salarié doit prendre attache avec son employeur s'il ne souhaite ne pas accueillir l'enfant, il ne peut décider seul. Il est soumis à un pouvoir de direction.

Et ce, même si ces raisons peuvent être entendues. Est-ce que la crèche a donné cette consigne de non accueil en cas de gastro de l'enfant de l'assmat ?

La salariée est en situation contractuelle et ce, même à son domicile.

Il en sera de même dans le cas d'une assistante maternelle en contrat de travail directement avec une famille, elle ne peut refuser l'accueil d'un enfant car son propre enfant à la gastro... à part s'il s'agit d'un accord contractuel et si tel est le cas, il faudra nécessairement apporter à l'employeur un certificat médical attestant de cette maladie.



Déménagement et nouvelle demande de la puer / AM

Bonjour, suite à mon déménagement, j'ai eu la visite de puéricultrice. Elle me dit de clôturer le jardin, j'aimerais savoir s'il y a une loi qui m'y oblige pour que je puisse reprendre mon activité. Merci de votre réponse, je suis adhérente chez vous.

Etes-vous locataire ou propriétaire de votre logement ? Car l'implication financière ne sera pas la même.

Il ne faut pas refuser de front la demande mais peut-être solutionner celle-ci en proposant de clôturer une partie simplement de ce jardin destiné aux enfants, si, admettons ce dernier est trop grand.

Que la dépense que vous allez faire répond à la sécurité. Il faut le mettre en avant en disant que les enfants seront complètement protégés. Si vous êtes locataire le projet peut être également très complexe. La PMI est le garant de la sécurité. De ce fait, elle est autorisée à mettre tout en œuvre pour la sécurisation de votre logement, la loi l'y autorise. N'allez pas contre votre PMI mais négociez aussi selon vos possibilités comme l'exemple évoqué plus haut. Si le parc est trop grand et que cela demande trop d'investissement, proposer de clôturer plus petit, suffisamment pour que l'environnement pour les enfants soit sécurisé ou si ceci n'est pas possible, contournez, en n'utilisant plus votre jardin mais en allant au parc par exemple.



Indemnités d'entretien imposables / AF

Nous avons une collègue dont le mari a une entreprise, son comptable lui dit que les indemnités d'entretien liées aux enfants sont imposables, oui ou non ?

OUI, tout à fait puisque le revenu imposable des assistants familiaux est égal à la totalité des rémunérations perçues :

SALAIRE NET (congrés payés inclus) + CSG (partie imposable) + RDS + Indemnité d'entretien et d'hébergement.

Mais cependant, vous bénéficiez d'un abattement de 4h de Smic pour les jours de présence de l'enfant ou 5h si l'enfant est porteur d'un handicap. En principe, l'employeur applique l'abattement automatiquement, vérifiez tout de même ses calculs et conservez bien tous les justificatifs.



Jour d'accueil modifié exceptionnellement / AM

Une assistante maternelle qui est embauchée par des parents dont la maman est infirmière. De ce fait, le contrat a un planning qui est modulable selon son travail, qui est une semaine du matin 6h-14h et une semaine 13h30-21h30 et une fois par mois travail en journée 9h-17h durant 2 ou 3 jours.

En octobre, elle est mutée dans un hôpital de jour qui est ouvert du lundi au vendredi avec des horaires fixes. De ce fait, un avenant a été prévu, puisque l'enfant est confié le lundi, mardi et jeudi. La maman travaillant à 80 %, il lui a été accordé le mercredi comme jour de repos. Et son enfant sera confié les vendredis à sa grand-mère ; sauf un Vendredi par mois l'enfant ira chez son assistante maternelle. Si on impose à la maman une journée de formation le mercredi 22 novembre et que son employeur lui donne son jeudi de repos à la place de son mercredi, qu'en est-il pour l'assistante maternelle, qui normalement ne l'accueille pas le mercredi et qui là, fera une exception ?

L'accueil où un jour remplace un autre a été supprimé lors de l'introduction de la convention collective afin que les salariés assmats ne soient plus à la carte et bénéficie d'un fixe mensuel.

Elle devra se faire régler une journée supplémentaire si elle peut l'accueillir ce jour inhabituel au regard de son agrément. Seuls les écrits font foi, tous les jours où l'enfant est prévu en accueil doivent être rémunérés à hauteur des heures prévues.

La convention collective identifie les jours où il est possible de minorer le salaire, soit lors de l'absence de l'assmat, soit lors de l'absence de l'enfant pour maladie avec présentation du certificat médical à hauteur des plafonds indiqués.

En dehors de ces possibilités, le salaire doit être versé même si l'enfant n'est pas accueilli.



Rupture anticipée d'un CDD / AM-AF

Je souhaiterais savoir s'il était possible d'arrêter un CDD en cours qui a été fait en remplacement d'une assmat en arrêt longue maladie ? Un employeur après la fin de la période d'essai souhaite en fait changer d'assistante maternelle et cette dernière voulait savoir s'ils pouvaient et dans quelles conditions ? Et sinon une rupture de CDD à l'amiable est-il aussi envisageable ? Et la prime de fin contrat peut-elle être versée ?

Avec accord des parties oui. Et dans ce cas, oui l'indemnité de précarité est due.

La rupture du CDD d'un commun accord ne fait pas partie des cas de figure dans lesquels l'indemnité de précarité ne doit pas être versée.

Les parties qui rompent le CDD d'un commun accord ne peuvent pas déroger à cette règle, en prévoyant son non-versement dans la convention de rupture. La Cour de cassation considère en effet que la rupture d'un commun accord ne peut être assimilée à une transaction et ne peut avoir pour effet de priver le salarié des droits nés de l'exécution de ce contrat.

Cour de cassation, chambre sociale, 6 octobre 2015, n° 14-19.126 (les parties ne peuvent pas décider, dans la convention de rupture d'un commun accord d'un CDD, d'exclure le versement de l'indemnité de précarité)

Pouvez-vous me confirmer que sans accord de l'assistante maternelle ils doivent conserver le CDD avec elle jusqu'à la reprise de l'assistante maternelle malade, c'est bien cela ?

Oui ou sinon, il faudra le faire valoir comme rupture abusive afin d'obtenir des dommages et intérêts. En principe, un contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant la date de fin prévue au contrat, une fois que la période d'essai s'est écoulée. En effet, le CDD prend fin de plein droit, à l'échéance du terme. Ou si le CDD est à termes imprécis jusqu'au retour du salaire de maladie.

En cas de rupture par l'employeur du CDD

Si l'employeur n'invoque aucun des motifs définis par la loi ou que celui-ci n'est pas établi, le salarié a droit :

- à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations brutes qu'il aurait dû percevoir si le CDD avait été mené jusqu'à son terme ;
- à l'indemnité de précarité, calculée sur la base des rémunérations totales et des dommages et

intérêts correspondant aux salaires restant à échoir ;
Le CDD n'est pas simple et lie les personnes entre elles plus lourdement que dans le cas d'un CDI.



Engagement réciproque non respecté / AM

J'avais signé un engagement réciproque avec une assistante maternelle mais je viens d'apprendre que j'ai obtenu une place en crèche familiale pour mon fils. J'ai lu que l'indemnité que je lui dois est de la moitié de la rémunération brute qui était prévue. Comment cela se passe, vu que je ne l'ai pas déclarée ? Y-a-t-il un document à signer ?

Sur cette somme, du fait qu'il s'agisse d'une indemnité, vous n'avez pas à la déclarer au service Pajemploi. Faites cependant un écrit attestant que cette somme conformément à l'engagement réciproque signée a été versée.

Vous trouverez cette information en cliquant sur ce lien :

<http://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/assistante-maternelle-agreee/je-suisembauchee/lengagement-reciproque.html>



Arrêt de maladie et congés payés / AM

Comment cela se passe-t-il quand on est en arrêt maladie et que l'on avait posé des congés ? Son médecin lui a dit qu'il risque d'être obligé de la mettre en arrêt de travail le 15 décembre, pour son problème de tendinite qui ne passe pas. Elle avait posée des congés du 25 décembre au 2 janvier, qui ont été validés par les parents. Si je ne me trompe pas les congés sont annulés et pris à une autre date, est-ce bien cela ?

Quel calcul faut-il faire pour la mensualisation du mois de décembre suite à l'arrêt de travail ? A-t-elle droit à quelque chose par l'IRCEM ?

Si l'arrêt tombe avant la prise de congés payés de la salariée, ils ne sont pas perdus et devront être pris à son retour ou négociés avec ses différents employeurs pour une autre prise plus tard.

Si l'arrêt tombe alors que ses congés payés ont déjà débutés, ils sont considérés comme pris mais l'indemnité de congés payés pourra être cumulée avec les indemnités de la Sécurité Sociale.

Si l'accueil était prévu, on déduit les jours de travail prévus. Par contre, si l'assistante maternelle ne devait pas travailler ces jours où elle sera absente pour maladie on ne déduit rien. On ne peut déduire que du travail.

Elle pourra en bénéficier de l'IRCEM au bout de son 7^{ème} jour de maladie et pour percevoir ce complément d'indemnités, elle devra faire la demande de bordereau d'indemnisation auprès de l'IRCEM PREVOYANCE par téléphone au **0 980 980 990** Du lundi au vendredi de 08h30 à 18h00 (appel non surtaxé), par Internet à www.ircem.fr ou par courrier à IRCEM, 261 avenue des Nations Unies, BP 593, 59060 ROUBAIX Cedex 1.



Suspension d'agrément / AM

En cas de suspension d'agrément (dû à un incendie), les parents doivent ils payer les indemnités de rupture dues au licenciement ?

Oui et non car le Conseil d'Etat dans un arrêt du 26 février 2017 confirme qu'en cas de retrait ou suspension d'agrément sauf en cas de force majeure. être considéré comme un événement imprévisible et Ce sera au juge d'apprécier si sont constitués.

l'indemnité de rupture est due Est-ce que l'incendie ici peut force majeure ? Soit un insurmontable. les éléments de la force majeure



JURISPRUDENCES

Un CDI conclu après un CDD, même requalifié, peut prévoir une autre rémunération

La requalification d'un contrat à durée déterminée ne rend pas nulle la clause du contrat à durée indéterminée, conclu ultérieurement, fixant une nouvelle rémunération. Ce nouvel accord doit donc s'appliquer, sauf si le consentement du salarié a été vicié.

Un **contrat à durée déterminée** non conforme aux dispositions légales énumérées par l'article L 1245-1 du Code du travail est réputé par ce texte à durée indéterminée. La Cour de cassation déduit de ces dispositions que la **requalification** n'a d'**incidence** que sur le terme du contrat et laisse inchangées les autres **stipulations contractuelles**.

Il en va ainsi, par exemple, des clauses relatives à la **durée du travail** (*Cass. soc. 9-10-2013 n°12-17.882 FS-PBR : RJS 12/13 n° 788 ; Cass. soc. 10-12-2014 n° 13-22.422 FS-PB : RJS 2/15 n°82*). Néanmoins, l'employeur et le salarié peuvent, à l'occasion de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, convenir de la **modification** d'une ou plusieurs **clauses du contrat antérieur**. Ainsi, un salarié peut donner son accord pour son rattachement à un autre dépôt que celui dont il relevait auparavant. Dans un tel cas, il importe peu que ce dépôt initial ait été stipulé dans un contrat à durée déterminée ensuite requalifié en contrat à durée indéterminée (*Cass. soc. 4-12-2013 n° 12-23.874 F-D*).

Dans la lignée de ces solutions, la Cour de cassation a récemment jugé que la requalification d'un contrat à durée déterminée n'a d'incidence que sur la durée du contrat et ne peut donc pas remettre en cause les **clauses salariales** d'un accord postérieur, dès lors que celui-ci est librement consenti entre les parties.

En l'espèce, le salarié ayant accepté une rémunération moins élevée dans le cadre du CDI ultérieurement conclu, ne pouvait donc pas, après la requalification du CDD initial en CDI, réclamer la rémunération plus élevée prévue à ce premier contrat.

Cass. soc. 27-4-2017 no 15-15.940 F-D

Source : Editions Francis Lefebvre



Licenciement après un arrêt maladie : sur quelle base calculer l'indemnité ?

Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-22.223 FS-PBRI, L. c/ Sté VDC distribution

La Cour de cassation décide, pour la première fois à notre connaissance, que l'indemnité de licenciement due au salarié licencié à l'issue d'un arrêt maladie doit être calculée sur la base du salaire perçu avant l'arrêt de travail. Aux termes de l'article R 1234-4 du Code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit le tiers des 3 derniers mois. Mais qu'en est-il lorsque le contrat de travail est suspendu pendant ces périodes et que l'intéressé ne perçoit pas son salaire habituel ? Telle était la question posée en l'espèce. Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement à l'issue d'un arrêt maladie.

Seule la rémunération versée avant l'arrêt de travail doit être retenue

En l'espèce, la salariée prétendait que le montant de son indemnité devait être calculé sur la base des salaires qu'elle aurait perçus si son contrat n'avait pas été suspendu, mode plus avantageux pour elle compte tenu de la perte de rémunération souvent subie pendant la maladie. Une telle solution permettait aussi, le cas échéant, de prendre en compte les augmentations de salaire intervenues pendant l'absence de l'intéressée. La cour d'appel rejette sa demande au motif que la convention collective ne prévoit pas une telle reconstitution de salaire. Sa décision est censurée par la Cour de cassation. Celle-ci considère qu'il n'y a pas lieu de reconstituer fictivement le salaire ni de s'en tenir à la période précédant immédiatement la rupture du contrat de travail.

Elle juge que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.

A noter La solution retenue, rendue notamment au visa de l'article L 1132-1 du Code du travail, présente l'**intérêt** de neutraliser une période de baisse de rémunération liée à la maladie du salarié et d'être ainsi conforme à l'**interdiction des discriminations** liées à l'état de santé prévue au texte précité.

Par ailleurs, elle peut être rapprochée de décisions dans lesquelles la Cour de cassation, appelée à se prononcer sur des **dispositions conventionnelles** prévoyant un calcul de l'indemnité sur les 3 ou 12 « derniers mois », avait jugé qu'il fallait retenir les 3 et 12 mois précédant l'arrêt de travail, la période de référence ne pouvant s'entendre que d'une période d'activité professionnelle habituelle ([Cass. soc. 13-6-1979 n° 77-41.664](#) ; [Cass. soc. 16-12-1992 n° 90-44.872](#) ; [Cass. soc. 9-7-2008 n° 06-44.240 FS-P : RJS 10/08 n° 992](#)).

Une solution de portée générale?

On peut s'interroger sur la portée du principe ainsi posé par l'arrêt du 23 mai 2016, qui est promis à la plus large diffusion.

Les termes de l'arrêt conduisent à penser que la solution retenue vaut aussi bien pour le calcul de l'indemnité légale que pour celui de l'**indemnité conventionnelle**. Est-ce à dire que les modalités de calcul prévues par une convention collective ne doivent pas être appliquées même si elles s'avèrent plus favorables au salarié, comme ce pourrait être le cas pour une convention stipulant expressément la reconstitution du salaire qu'aurait perçu le salarié pendant son arrêt de travail ? Rien n'est moins sûr. On attendra avec intérêt que la Cour de cassation soit saisie sur ce point précis.

Par ailleurs, la Cour de cassation s'est ici prononcée sur un licenciement après un arrêt maladie. Mais la solution vaut-elle pour tout licenciement survenant au terme d'une **période de suspension du contrat** (au terme d'un congé parental par exemple) ? On peut raisonnablement le penser.

A notre avis S'agissant d'un salarié licencié pour inaptitude alors qu'à la suite d'une maladie il avait repris le travail dans le cadre d'un **temps partiel thérapeutique**, la Haute Juridiction a jugé que l'indemnité de licenciement doit, en l'absence de dispositions contraires dans la convention collective, être calculée sur la base des salaires perçus dans le cadre du temps partiel ([Cass. soc. 26-1-2011 n° 09-66.453 F-D : RJS 4/11 n° 318](#)). On peut s'interroger sur la pérennité de cette décision au regard du principe de non-discrimination rappelé ci-dessus.

La décision

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement due à un salarié licencié pour inaptitude après un arrêt maladie est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. [Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-22.223 FS-PBRI, L. c/ Sté VDC distribution](#)

Source : Editions Francis Lefebvre



Prise des congés payés / AM-AF

L'employeur doit s'assurer de la prise de congés des salariés

Lorsqu'un salarié indique ne pas avoir bénéficié de tous les congés payés qui lui étaient dus et en réclame le paiement, c'est à l'employeur de justifier avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé en accomplissant à cette fin les diligences qui lui incombent. [Cour de cassation, civile, chambre sociale, 26 janvier 2017, n° 15-26202 <http://bit.ly/2q88TKx>](#)

Source : Associations mode d'emploi numéro 190



Grossesse de l'assistante maternelle et déménagement des parents / AM

Le déménagement des parents à six kilomètres du domicile de l'assistante maternelle n'autorise pas la rupture du contrat de travail de la salariée enceinte. [Cour d'appel de Rouen, Chambre sociale et des affaires de sécurité sociale, 16/05/2017, n° 14/06184 non publié](#)

Après avoir informé oralement ses employeurs qu'elle était enceinte en janvier 2014, Mme Natacha D. leur envoie, le 3 mars 2014, un certificat de grossesse. Concomitamment, ses employeurs lui adressent une lettre l'informant de leur décision de rompre le contrat de travail à compter du 4 avril 2014. Mme D. fait alors valoir que le licenciement est nul, car elle est enceinte. En effet, l'article L. 1225-4 du Code du travail d'une femme enceinte ou de lui en notifier la rupture. Cette protection dure jusqu'à dix semaines après la fin du congé de maternité. Durant le congé de maternité, cette interdiction de rupture est absolue. En revanche, hors la période du congé de maternité, le licenciement est autorisé si l'employeur justifie :

- Soit d'une faute grave de l'intéressée non liée à son état de grossesse ;
- Soit à l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les parents soutiennent qu'ils sont dans ce dernier cas de figure. Le retrait des enfants, écrivent-ils est motivé par leur « prochain déménagement qui va modifier [leur] organisation et notamment l'école de Salomé et [leur] permettre de bénéficier d'une aide [de leur famille] pour garder [leurs] filles. Il s'agit donc, pour eux, d'un cas de rupture sans rapport avec la grossesse de l'assistante maternelle qui rend « inutile » la garde de leurs enfants par une assistante maternelle. Le retrait est donc autorisé par la loi, concluent-ils.

Les magistrats de la cour d'appel de Rouen examinent les faits. Le déménagement des parents et la nouvelle organisation pour la prise en charge de leurs enfants constituent-ils une impossibilité de maintenir le contrat ? Ils répondent par la négative après avoir constaté que le nouveau domicile des parents se trouvait à six kilomètres de celui de l'assistante maternelle. Cela n'empêchait donc pas de maintenir le contrat de travail pendant la période de protection dont bénéficie la salariée enceinte. En conséquence, le licenciement est nul et les parents sont condamnés à payer à Mme D. une indemnité de 7 600 €.

Source : L'assmat N° 160



Pas de partage du CMG / AM

Le complément de libre choix du mode de garde ne peut être attribué qu'à un seul parent.

Cour de cassation, 2e Chbre civile, 30 mars 2017, n° 16-13720 www.legifrance.gouv.fr

Confirmation de jurisprudence. Même lorsque l'enfant vit en résidence alternée chez chacun de ses deux parents, y compris sur décision judiciaire, un seul des deux peut percevoir le complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 30 mars 2017.

Le Code de la sécurité sociale dispose en effet que les prestations familiales sont « dues à la personne physique qui assume la charge effective et permanente de l'enfant » (article L. 513-1) et que « ce droit n'est reconnu qu'à une personne au titre d'un même enfant » (article R. 513-1). La possibilité de partage entre les deux parents, en cas de résidence alternée des enfants, n'est ouverte que pour le versement des allocations familiales (article R. 521-2) ; elle ne peut pas être étendue aux autres prestations familiales, tel le CMG, conclut la Cour de cassation.

Remarque : cette règle, rigoureuse, a comme conséquence que les parents doivent s'entendre sur celui qui est employeur de l'assistante maternelle. Car, s'ils veulent chacun l'employer pour la partie du temps où l'enfant réside avec eux, seul un des deux percevra le CMG ; l'autre parent non seulement ne percevra pas la part de CMG couvrant une partie des frais d'accueil, mais devra acquitter les cotisations sociales dues sur le salaire qu'il verse à l'assistante maternelle.

Source : L'assmat N° 160

UFNAFAAM : *PRUDENCE à ce sujet car tout au long de l'été, nous avons eu à traiter les problèmes découlant d'un contrat commun aux deux parents mais avec un unique employeur afin qu'ils puissent continuer à bénéficier de l'aide octroyée à l'emploi d'une assistante maternelle. Car oui, seul le parent employeur déclaré auprès de la Paje bénéficiera de cette aide, ce n'est pas comme dans le cas des allocations familiales ou en cas de garde alternée où les deux parents perçoivent les aides.*

Nous avons encore soulevé cette injustice auprès de la CNAF lors de notre dernier rendez-vous de juin et ce point est très loin d'être à l'ordre du jour, trop compliqué à mettre en place matériellement et surtout trop onéreux.

Donc nombreux sont ceux qui conviennent de cet accord de n'avoir qu'un employeur alors que l'enfant n'est pas sous la responsabilité de ce parent employeur et qui se trouvent au final avec des impayés incombant à l'autre parent non employeur, rien contractuellement ne l'y obligeant, n'apparaissant pas au contrat comme tel.

Source : L'assmat N° 160



Les juges doivent motiver / AM

Un jugement non motivé encourt la cassation. *Cour de cassation, Chbre sociale, 17 mai 2017, n° 16-15416 www.legifrance.gouv.fr*

Un conseil de prud'hommes condamne l'employeur d'une assistante maternelle à lui payer 511,90 € « à titre d'indemnisation pour le licenciement », en énonçant « que les parties ne faisant référence à aucun texte, il ne peut juger que sur les faits qui donnent raison à la demanderesse ».

Devant la Cour de cassation, l'employeur reproche au conseil de prud'hommes de n'avoir pas précisé de quels faits il s'agissait ni comment ils donnaient raison à Mme X. et, donc, de n'avoir donné aucun motif à sa décision. Or, l'article 455 du Code de procédure civile dispose que les jugements doivent être motivés.

La Cour de cassation approuve l'employeur. En statuant ainsi, « sans donner aucun motif à l'appui de sa décision, le conseil de prud'hommes n'a pas satisfait aux exigences » de l'article 455 du Code de procédure civile. Le jugement est cassé et l'affaire devra être rejugée.

Source : L'assmat N° 160



Contrat de travail à durée déterminée : motif de recours / AM-AF

Remplacement d'un salarié absent - conditions de forme - mentions obligatoires

1° Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence.

2° La mention dans le contrat à durée déterminée qu'il est conclu pour un surcroît d'activité lié à l'augmentation de la couverture téléphonique client constitue un motif précis de recours à ce type de contrat exigé par la loi.

En revanche l'indication selon laquelle un contrat à durée déterminée a été conclu pour « une opération de télévente et permanence téléphonique » et qu'un autre a été conclu pour « la réorganisation du service transport », ne constitue pas l'énonciation d'un motif précis.

Cass. soc. 9-6-2017 n° 15-28.599 F-D, F. c/ Sté Dyneff

Observations

1° Confirmation de jurisprudence (*Cass. soc. 28-6-2006 n° 04-40.455 FS-PB et 04-43.053 FS-PB : RJS 10/06 n° 1034 ; Cass. soc. 11-7-2012 n° 11-12.243 FS-PB : RJS 10/12 n° 776*).

Le contrat énonçait en l'espèce comme motif « des remplacements partiels successifs durant les congés payés de la période estivale ». Or, dans de telles circonstances, lorsqu'une entreprise fait appel à un salarié sous CDD pour remplacer successivement plusieurs salariés absents, elle doit signer avec lui autant de contrats qu'il y a de salariés absents, chaque contrat mentionnant nommément la personne remplacée (*Cass. soc. 13-12-1995 n° 92-41.743 D : RJS 3/96 n° 253*) et sa qualification (*Cass. soc. 16-2-2012 n° 10-20.113 F-D : RJS 5/12 n° 425*), sous peine de requalification.

La cour d'appel ne pouvait donc pas débouter le salarié de sa demande en ce sens.

2° Cet arrêt rappelle par ailleurs l'importance de la rédaction des contrats à durée déterminée (CDD). L'article L 1242-12 du Code du travail prévoit que le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. La Cour de cassation déduit de ce texte que le contrat doit mentionner le cas de recours dont il est fait usage, faute de quoi il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée (*Cass. soc. 31-5-2000 n° 98-41.812 F-D : RJS 9-10/00 n° 909*). En clair, il convient de mentionner l'un des cas prévus à l'article L 1242-2 du Code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, etc. En l'espèce, le premier contrat mentionnait qu'il était conclu pour un surcroît d'activité lié à l'augmentation de la couverture téléphonique client. La mention du surcroît d'activité, motif de recours au CDD prévu par l'article L 1242-2 du Code du travail, explicitée par l'indication des circonstances de ce surcroît, l'augmentation de la couverture téléphonique client est validée par les juges du fond comme par la Cour de cassation.

En revanche, le second contrat conclu avait pour objet « une opération de télévente et permanence téléphonique » et le troisième « la réorganisation du service transport ». On peut penser que ces motifs correspondaient à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. La cour d'appel avait au surplus jugé que les motifs ainsi invoqués correspondaient à une réalité. Mais les contrats en cause ne mentionnaient pas explicitement ce cas de recours. La cour d'appel ne pouvait donc pas rejeter la demande de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée présentée par le salarié.

Source : Editions Francis Lefebvre RJS 8-9/17

CDD : la mention du motif doit être précise / AM-AF

Cass. soc. 9-6-2017 n° 15-28.599 F. /Sté Dyneff

La Cour de cassation rappelle l'importance de la rédaction des contrats à durée déterminée.

La loi exige que le contrat à durée déterminée (CDD) comporte la définition précise de son motif, faute de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée (*C. trav. art. L 1242-12*). La Cour de cassation en déduit que le CDD doit mentionner le cas de recours dont il est fait usage (*Cass. soc. 31-5-2000 n° 98-41.812 F-D : RJS 9-10/00 n° 909*). En clair, il convient de mentionner l'un des cas prévus à l'article L 1242-2 du Code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise etc. Un arrêt du 9 juin 2017 en apporte une illustration.

Un premier contrat mentionnait qu'il était conclu pour **un surcroît d'activité lié à l'augmentation de la couverture téléphonique client**. La mention du surcroît d'activité, motif de recours au CDD prévu par l'article L 1242-2 du Code du travail, explicitée par l'indication des circonstances de ce surcroît, l'augmentation de la couverture téléphonique client, est validée par la Cour de cassation, qui juge qu'elle constitue un motif précis.

Un second contrat avait pour objet « **une opération de télévente et permanence téléphonique** » et un troisième, « **la réorganisation du service transport** ». On peut penser que ces motifs correspondaient à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. La cour d'appel avait au surplus jugé que les motifs ainsi invoqués correspondaient à une réalité. Mais les contrats ne mentionnaient pas explicitement ce cas de recours. Pour la Cour de cassation, ces indications ne constituent pas l'énonciation d'un motif précis. La cour d'appel ne pouvait donc pas rejeter la demande de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée présentée par le salarié.

Source : Editions Francis Lefebvre 14/17



Rupture du contrat de travail : dispense de préavis / AM-AF

Préavis - inexécution - dispense de préavis

Le contrat de travail subsiste jusqu'à la date d'expiration du préavis. Dès lors que le salarié, licencié avec un préavis de 6 mois qu'il est dispensé d'exécuter, est présent dans les effectifs du personnel au moment du versement d'une prime sur objectifs, il a droit au paiement de cette prime, élément de sa rémunération. *Cass. soc. 17-5-2017 n° 15-20.094 FS-PB, M. c/ Sté Novisia*

Source : Editions Francis Lefebvre RJS 8-9/17



ASSURANCE CHOMAGE : exercice d'une activité bénévole / AM-AF

Une cour d'appel ne saurait débouter Pôle emploi de sa demande de remboursement des allocations d'aide au retour à l'emploi versées au demandeur d'emploi, alors qu'elle a constaté que ce dernier a exercé une activité bénévole auprès de son ancien employeur après son licenciement. *Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-25.377 F-D, Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur c/ M. M. Lacabarats, f-f Prés. - Mme Prache, Rapp. - SCP Boullez, SCP Lyon-Caen et Thiriez, Av.*

Observations

En application de l'article L 5425-8 du Code du travail, un demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole tout en continuant à percevoir des allocations de remplacement à trois conditions : que cette activité ne soit pas accomplie auprès d'un précédent employeur, qu'elle ne se substitue pas à un emploi salarié et qu'elle reste compatible avec l'obligation de recherche d'emploi de l'allocataire, ce qui exclut a priori l'exercice d'une activité bénévole à temps plein (*Cass. crim. 27-2-1996 n° 93-85.619 PF : RJS 4/96 n° 431*).

La chambre sociale de la Cour de cassation applique dans la présente affaire la première condition posée par la loi. En l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'allocataire ne niait pas avoir exercé, après son licenciement, une activité bénévole au sein de l'association qui l'employait précédemment. Dès lors, cette activité, incompatible avec le versement d'allocations de remplacement, justifiait à elle seule la condamnation de l'intéressé à rembourser à Pôle emploi les allocations perçues. Censurant la position inverse de la cour d'appel, la Haute Juridiction confirme ainsi sa jurisprudence (*Cass. soc. 29-6-1999 n° 97-14.581 P*).

Source : Editions Francis Lefebvre RJS 8-9/17

Promesse d'embauche valant contrat de travail : les règles changent

Social L'avis des tribunaux

La règle selon laquelle une promesse d'embauche vaut contrat de travail dès lors qu'elle en précise les éléments essentiels vient d'être remise en cause par la Cour de cassation, dans un arrêt destiné à la plus large diffusion. Celle-ci distingue désormais l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail. Seule la dernière vaut contrat de travail.

Quand une promesse d'embauche valait contrat de travail. – Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait qu'une promesse d'embauche qui précisait les éléments essentiels du contrat de travail (nature de l'emploi proposé, rémunération, date d'entrée en fonction...) valait contrat de travail et engageait l'employeur (*cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-42951, BC V n° 296*).

Il en résultait que l'employeur ne pouvait pas la retirer, même si le salarié n'avait pas confirmé son accord (*cass. soc. 4 décembre 2001, n° 99-43324, BC V n° 371*).

L'employeur qui souhaitait rompre une promesse d'embauche devait alors respecter la procédure de licenciement et invoquer un motif valable de rupture. À défaut, il pouvait être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (*cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-42951, BC V n° 296*).

Revirement de jurisprudence. – La Cour de cassation a décidé de revenir sur sa jurisprudence, dans deux arrêts de principe du 21 septembre 2017.

Dans ces affaires, un club de rugby avait adressé à deux joueurs des propositions de contrat de travail mentionnant l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction. Le club avait retiré ses propositions quelques semaines plus tard, avant même que les joueurs n'aient manifesté leur acceptation. Ces derniers, soutenant avoir reçu une promesse d'embauche valant contrat de travail, réclamaient à l'employeur des indemnités pour rupture injustifiée.

Suivant l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation, la cour d'appel a condamné l'employeur à payer ces indemnités estimant que les propositions du club constituaient des promesses d'embauche valant contrat de travail et qu'elles engageaient l'employeur, même si les joueurs n'avaient pas manifesté leur accord.

La Cour de cassation censure cette décision et opère un revirement de jurisprudence.

L'offre de contrat de travail ne vaut pas contrat de travail. – *La Cour de cassation distingue désormais l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail.*

L'offre de contrat de travail est l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation (ce qui s'apparente à l'actuelle promesse d'embauche).

L'offre de contrat de travail peut être librement retirée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par l'employeur ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable fait obstacle à la conclusion du contrat de travail.

Autrement dit :

- une offre de contrat de travail ne vaut pas contrat de travail ;
- en cas de rétractation, l'employeur ne peut pas être condamné à payer des indemnités pour rupture abusive du contrat de travail ; en revanche, sa responsabilité extra-contractuelle peut être retenue.

Seule la promesse unilatérale de contrat de travail engage l'employeur. – Selon la Cour de cassation, la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel l'employeur accorde au candidat à l'emploi le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement de ce dernier.

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au candidat pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

Autrement dit, la promesse unilatérale de contrat de travail vaut contrat de travail et engage l'employeur. Celui-ci peut être condamné pour rupture abusive du contrat de travail en cas de rétractation.

Un revirement favorable aux entreprises. – La Cour de cassation explique avoir changé de position au regard de l'évolution du droit des contrats (*ord. 2016-131 du 10 février 2016, JO du 11*), mais également en raison des effets « pervers » de son ancienne jurisprudence.

Celle-ci « pouvait avoir pour effet d'assécher les possibilités de négociations pré-contractuelles, car un employeur qui s'avance trop, risque de se voir opposer la conclusion d'un contrat de travail ».

La Cour de cassation évoque également « un risque d'effet d'aubaine non-négligeable, le salarié pouvant réclamer des indemnités de rupture sur le seul fondement de la promesse d'embauche, alors même qu'il n'avait pas l'intention de s'engager ou qu'il préférerait une autre proposition ». *Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-20103 et 16-20104 FSPBRI*

Source : <http://fsocial.grouperf.com/flash/39888.html>

Période de report des congés payés en cas de maladie : la Cour de cassation fixe ses principes

Social - Congés payés

Lorsque la période de référence pour la prise des congés payés est expirée (période légale : 1^{er} mai année N - 30 avril année N+1), le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés pour maladie peut prétendre au report de ses congés ou, si son contrat de travail est rompu, à l'indemnité compensatrice de congés payés (CJCE 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06 ; cass. soc. 24 février 2009, n° 07-44488, BC V n° 49 ; cass. soc. 16 février 2012, n° 10-21300, BC V n° 75).

Pour autant, les législations nationales ou une convention collective peuvent limiter ce report dans le temps. La période de report doit cependant avoir une durée « substantiellement » supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée. Par exemple, il peut s'agir d'une période de report de 15 mois (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10), mais pas de 9 mois (CJUE 3 mai 2012, aff. C-337/10).

Dans une affaire jugée le 21 septembre 2017, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'une **entreprise dans laquelle une instruction fixait une période de report d'un an, après quoi le droit à congé était perdu.**

Pour la Cour d'appel, ce délai d'un an « ne dépassait pas substantiellement la durée de la période de référence ». Ce délai était contraire à la directive européenne de 2003 (dir. 2003/88/CE du Parlement européen). Elle avait donc demandé de rectifier la situation des salariés qui du fait d'arrêts pour maladie (professionnelle ou non) ou pour accident de travail, n'avaient pas pu bénéficier de leurs congés à leur retour dans l'entreprise. Les juges d'appel ont écarté le délai de report prévu par l'entreprise, celui-ci n'étant pas valable, mais sans fixer d'autre limite.

La Cour de cassation a suivi la cour d'appel et précisé qu'en l'absence de délai de report prévu par le code du travail et de délai valable fixé par l'entreprise, les juges ne peuvent pas fixer cette durée de report. **On sait donc maintenant qu'une période de report d'un an est insuffisante.**

En relais de la jurisprudence européenne, la Cour de cassation a profité de cet **arrêt, destiné à la plus large diffusion** (estampillé FSPBRI), pour poser ses **principes juridiques de référence** en la matière :

- des **dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le report** des congés payés d'un salarié en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé payé est perdu, dès lors que cette **période de report « dépasse substantiellement » la durée de la période de référence** ;
- pour autant, le droit européen n'impose pas de prévoir une telle limitation ; si rien n'est prévu, les juges ne peuvent pas fixer leur propre limite.

Par conséquent, **en l'absence de limite au report de ces congés non pris**, la Cour de cassation renvoie, dans sa notice explicative de l'arrêt, à l'application du délai de prescription de 3 ans à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris (cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93-46408, BC V n° 416), sous réserve des causes d'interruption ou de suspension. [Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-24022 FSPBRI ; Notice de la Cour de cassation https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/arret_chambre_37654.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/arret_chambre_37654.html)

Source : <http://rfsocial.grouperf.com/depeches/39887.html>



Exécution du contrat / AM-AF

Lorsque la caisse, après réception d'une déclaration de maladie professionnelle, sollicite du médecin traitant de l'assuré une précision médicale de manière à compléter le dossier, le délai d'instruction de 3 mois qui lui est imparti pour se prononcer sur le caractère professionnel de la maladie ne commence à courir qu'à compter de la réception du document portant cette précision, et si, ensuite, elle notifie régulièrement aux parties la nécessité de procéder à une enquête complémentaire, ce délai recommence à courir à partir de cette notification. [Cass. 2e civ. 30-3-2017 n° 16-13.277 F-D](#)

Source : FRS 9/17



#48617361

FICHE PRATIQUE : pont accolé à un jour férié

Un pont accolé à un jour férié peut couvrir 1 ou 2 jours. Quel est le régime de ces jours non travaillés ?

Les règles à appliquer

Un à deux jours non travaillés. On parle de pont pour les journées chômées comprises entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou le premier jour des congés payés. Le pont peut couvrir un ou deux jours. Ainsi, par exemple pour le 1^{er} novembre 2017, il peut s'agir :

- soit des 30 et 31 octobre 2017, avant le mercredi 1^{er} novembre 2017 ;
- soit des 2 et 3 novembre 2017, après ce jour férié.

Pont donné par l'employeur. Les jours peuvent être chômés sur décision de l'employeur qui soit décide seul d'accorder ce pont de manière ponctuelle et isolée, soit applique un usage, soit respecte les dispositions d'une convention collective ou d'un accord collectif (ex. : le ou les ponts ou le nombre de ponts à organiser sont fixés). Cette décision s'impose aux salariés.

Pont dans le cadre d'une récupération. Les jours peuvent être chômés sur décision de l'employeur qui en prévoit la récupération. Cette récupération suit les règles habituelles (règles posées par accord collectif ou règles supplétives prévues par le code de travail) et s'impose aux salariés (*c. trav. art. L. 3121-50 à L. 3121-52, R. 3121-33 à R. 3121-35*).

Pont inclus dans des congés. Si les jours de pont, accordés par l'employeur, se trouvent inclus dans la période de congés payés de salariés, ces jours demeurent des jours ouvrables. En conséquence, sauf convention contraire, ces journées de pont sont décomptées comme des jours de congés payés pour les salariés concernés.

Les ponts payés

Rémunération des jours de pont. Les jours de pont sont des jours chômés rémunérés. Lorsque l'employeur « donne » le pont, le salaire est maintenu pour le salarié.

Lorsque le pont est récupéré, au moment du pont la rémunération est maintenue et, au moment de la récupération, le salarié ne perçoit pas de majoration du fait des heures faites en plus de son horaire habituel pour récupérer les jours de pont. Il en est de même pour les salariés malades ou absents (ex. : congé parental, salarié non encore embauché) au moment du pont, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Rémunération du pont inclus dans des congés payés. Lorsque le salarié est en congés payés alors que ses collègues bénéficient d'un pont, les jours coïncidant avec ce pont sont des congés payés rémunérés comme tels. Lorsqu'un accord prévoit que le salarié en congés payés bénéficie du pont, comme ses collègues, la rémunération des jours de pont lui est assurée comme décrite ci-avant (don du pont par l'employeur ou récupération des jours de pont) puisque, sur ces jours, il ne se trouve pas en congés.

Et le « pont » à l'initiative du salarié ? Il est possible qu'un salarié prenne des congés payés ou des RTT pour se constituer un pont. Ces jours suivent alors le régime respectif des congés ou des RTT, ce qui suppose la plupart du temps la validation de l'employeur.

Ils sont indemnisés selon les règles correspondantes (congés payés ou RTT).

Pour sa part, l'employeur ne peut pas contraindre les salariés à poser des congés pour constituer un pont (*cass. soc. 17 avril 1986, n° 83-45788, BC V n° 158*). En revanche, si un accord de RTT laisse des jours à sa disposition, il peut en user pour accorder des ponts aux salariés dans les conditions prévues par l'accord de réduction du temps de travail.

Source : RF PAYE n° 274

UFNAFAAM : la pratique des « ponts » ne fait l'objet d'aucune réglementation.

Les décisions en la matière ne peuvent être prises que par l'employeur.

Un jour de pont ne peut être déduit des jours de congés du salarié sans son accord.

Les ponts peuvent être récupérés dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.

Un jour de pont est décompté comme un jour ouvrable.



FICHE PRATIQUE :

la « promesse d'embauche » revue et corrigée

La promesse d'embauche telle que nous la connaissions n'existe plus. Désormais, il faut distinguer l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail, qui ont chacune des effets distincts puisque l'employeur peut plus facilement se désengager de la première que de la seconde.

Exit la promesse d'embauche

Offre valant contrat de travail. – Jusqu'à présent, il y avait promesse d'embauche et non pas simplement proposition d'emploi lorsque l'employeur avait adressé à un candidat une offre ferme et précise indiquant les éléments essentiels du contrat de travail (nature de l'emploi proposé, rémunération, date d'entrée en fonction) (cass. soc. 15 décembre 2010, n°08-42951, BC V n° 296).

Les effets d'une telle promesse étaient assez lourds pour l'employeur car celle-ci valait contrat de travail même si le salarié ne l'avait pas encore à proprement parler acceptée. L'employeur qui souhaitait rompre la promesse d'embauche devait alors respecter la procédure de licenciement et invoquer un motif valable de rupture. A défaut, cette rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit aux indemnités correspondantes.

Revirement de jurisprudence. – La Cour de cassation est revenue sur sa jurisprudence. Elle distingue désormais la simple offre de contrat de travail de la promesse unilatérale, chacune ayant des effets bien distincts pour l'employeur et le salarié (voir ci-après). Ce changement est en grande partie motivé par une réforme récente du droit des contrats et la définition données dans le code civil à l'offre de contrat et à la promesse unilatérale (ordonnance 2016-131 du 10 février 2016, JO du 11 ; c. civ. art. 1114 à 1116 et 1124). Dans une note explicative, la Cour de cassation a aussi évoqué les effets « pervers » de l'ancienne jurisprudence qui pouvait avoir pour effet d'assécher les possibilités de négociations précontractuelles, l'employeur s'avançant trop, risquant de se voir opposer la conclusion d'un contrat de travail. Elle a également évoqué un risque d'effet d'aubaine non-négligeable, le salarié pouvant réclamer des indemnités de rupture sur le seul fondement de la promesse d'embauche, alors même qu'il n'avait pas, au final, l'intention de s'engager.

Proposer une simple offre de contrat de travail

Définition. – En faisant une offre de contrat de travail, l'employeur propose au candidat un engagement qui précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction. Il exprime sa volonté d'être lié à ce candidat si celui-ci accepte.

A noter. Si l'employeur n'a pas précisé les éléments essentiels du contrat de travail, il s'agit uniquement, au regard du droit civil, d'une invitation à entrer en négociation avec le candidat. On en est encore alors au stade de simples pourparlers précontractuels (c. civ. art. 1114).

Effet. – L'employeur peut librement retirer son offre de contrat de travail tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire (voir c. civ. art. 1115). S'il se rétracte avant l'expiration du délai qu'il a fixé au candidat pour manifester sa volonté ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable, le contrat de travail ne peut pas être conclu. Dans ce dernier cas, l'employeur peut voir sa responsabilité extra-contractuelle engagée et avoir à payer des dommages et intérêts (voir. c.civ. art. 116). Ainsi une offre de contrat de travail ne vaut pas, en soi, contrat de travail et l'employeur conserve la possibilité de se rétracter sans que cela soit assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Source : RF SOCIAL N° 179



Engagement réciproque = Promesse d'embauche | AM

UFNAFAAM : dans le cas des assistants maternels employés par des particuliers, en contractant et signant « l'engagement réciproque » que vous offre l'annexe 4 de votre Convention Collective, vous vous assurez déjà de cette valeur de « promesse d'embauche ». Vous évitez l'étape de le faire valoir devant le Conseil des prud'hommes. Cependant, conservez toujours en mémoire, que ce dernier doit être correctement rempli.

Employeur et salarié savent déjà à quoi s'en tenir si cet engagement n'est pas respecté puisque l'indemnité qui en découle est déjà fixée.



Ce que la DIRECCTE vous dit à ce sujet :

1.1. Dois-je réserver une place pour l'accueil de mon enfant ?

La réservation d'une place n'est pas obligatoire mais vous pouvez conclure une promesse d'embauche en signant un engagement réciproque ou un « avant-contrat » avec l'assistant maternel. Un modèle est disponible dans les guides et doit indiquer à minima la date d'embauche, la durée mensuelle d'accueil et le salaire mensuel prévus.

Si l'une des parties décide de ne plus donner suite ou de modifier les conditions d'accueil sans l'accord de l'autre, elle devra verser en contrepartie du non respect de l'engagement réciproque une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base du ½ mois de salaire brut par rapport au temps d'accueil prévu.

A ce titre, l'assistant maternel ne peut pas me demander un chèque de caution pour réserver une place d'accueil.

1.2. En cas d'inexécution de l'engagement réciproque signé entre un employeur et un assistant maternel, à quelle date doit être versée l'indemnité forfaitaire compensatrice ?

Cette indemnité doit être versée le jour où l'une des parties informe l'autre de sa volonté de ne pas honorer l'engagement qui avait été conclu.



Guide d'évaluation et d'accompagnement de l'accueil d'un enfant (AF)

Le métier d'assistant familial est une profession passionnante qui nécessite de l'adaptation en toutes circonstances.

Pourquoi ce guide?

Devenir assistant familial n'est pas un travail très ordinaire. Avec l'aide de sa famille, le professionnel va ouvrir son espace personnel à un enfant qui a subi des traumatismes, ne serait-ce que celui de l'éloignement de sa famille. Mais que devient ce temps pour l'enfant ? Permet-il de créer des liens avec la famille d'accueil ? Ces liens construisent-ils de l'attachement ? Et si oui, comment en permettre le développement ?

C'est parce que l'accompagnement de l'enfant par un assistant familial peut nourrir des liens qui peuvent aider l'enfant à s'attacher et à construire des forces pour appréhender le monde extérieur que l'UFNAFAAM a souhaité un guide destiné à aider le professionnel à mesurer son accompagnement. C'est parce que l'attachement est présent, si les liens sont de qualité, que le guide a été construit à travers des questions pouvant apporter au professionnel un outil pour en évaluer les contours. Concernant la méthode, nous avons choisi de transmettre quelques éléments théoriques de l'attachement qui permettent d'en comprendre le sens et d'y être sensibilisé. Comme support plus concret, quelques questions vont venir soutenir la pratique au quotidien. L'objectif de ce document est de guider l'assistant familial à situer son accompagnement et à repérer son action pour éviter l'aggravation de certaines problématiques.

Ce support reste un outil qui n'a pas pour vocation à se substituer au travail en partenariat avec l'équipe éducative mais qui a pour objectif de compléter et de soutenir la réflexion de l'assistant familial qui, dans un exercice autonome, s'engage dans un accueil bienveillant, sécurisant et disponible.

L'enfant confié à une famille d'accueil peut créer de nouveaux liens avec les personnes qui vont s'occuper de lui et pouvoir, au moment propice, la quitter pour continuer à construire sa vie, son devenir. Parce que chaque enfant est un être unique, à part, des liens se tissent, se renforcent ou s'atténuent de manière différente selon chacun. Tout cela nécessite que l'assistant familial investisse cette place pour y répondre en donnant du sens à sa mission. Car si on investit ce temps pour l'enfant, l'accueil peut jouer un rôle de protection et de soin.

Sommaire

CHAPITRE 1

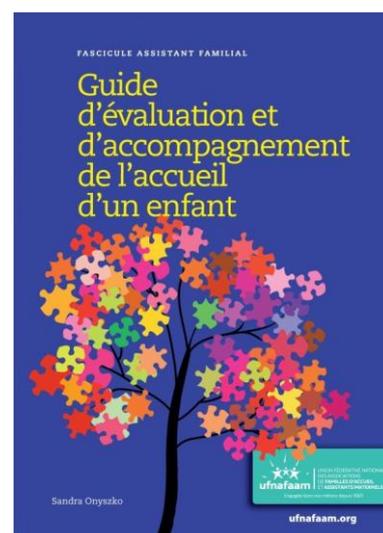
- 13 La profession d'assistant familial.
- 16 Les besoins de l'enfant confié en protection de l'enfance.
- 19 Comprendre le rôle de l'assistant familial dans le besoin de sécurité affective de l'enfant.
- 24 La résilience.

CHAPITRE 2

- 27 Les dimensions de la qualité d'un lien.
- 30 Sept dimensions :
 1. La dimension de sécurité affective pour l'enfant.
 2. L'accompagnement éducatif.
 3. L'estime de soi.
 4. La confiance.
 5. L'appartenance à deux familles.
 6. Prendre soin de la santé de l'enfant.
 7. La relation aux autres.

CHAPITRE 3

- 53 L'observation.
- 59 Accompagner l'enfant par le biais d'outils...
- 65 CONCLUSION
- 69 Connaissez-vous l'UFNAFAAM ?
- 70 Bibliographie.
- 71 Annexe 1. Parenthèse au paragraphe : l'appartenance aux deux familles.
- 72 Annexe 2. Retour sur l'histoire de la profession...



Format 15x21cm | 76 pages | © UFNAFAAM 2017

La convention collective des assistants maternels commentée

Dans l'intégrale de la convention collective des assistants maternels, texte de référence de notre profession, découvrez les commentaires et précisions de notre union fédérative. Fruits des réflexions de professionnels chevronnés, ces remarques vous permettront très probablement de vous garder d'interprétations délicates.

(9,00€ | adhérent 7,50€)



Itinéraire d'une Assistante maternelle employée par un particulier

Découvrez page après page l'itinéraire d'une assistante maternelle depuis sa prise de contact avec le service PMI jusqu'à sa retraite avec tous les aléas propres à une carrière professionnelle.

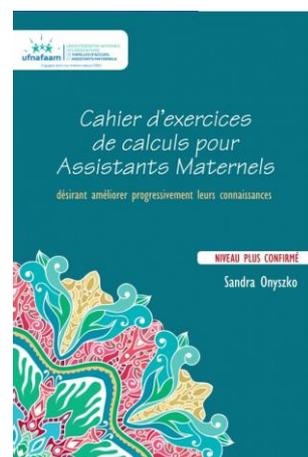
(19,00€ | adhérent 15,00€)



Cahier d'exercices de calculs pour assistants maternels

Cahier d'exercices de calculs pour assistants maternels désirant améliorer progressivement leurs connaissances.

(16,00€ | adhérent 12,00€)



Itinéraire d'une assistante maternelle en Maison d'Assistants Maternels

Vous souhaitez vous lancer dans un projet d'ouverture d'une Maison d'Assistants Maternels ou peut-être vous y êtes déjà.

(9,00€ | adhérent 7,50€)



Création d'une MAM -

Ce document guidera chaque assistant maternel et chaque collectivité dans leur projet de création.

(8,00€ | adhérent 5,00€)



Sommaire

EDITO.....	2
Nous contacter	2
Adresses utiles	2
ASSEMBLEE GENERALE Annuelle de L'ADAAMFAG	3
Notre site Internet fait peau neuve	4
Attestations d'assurance 2018 – AM-AF	4
Avis d'accueil - AM	5
Sites Internet - AM.....	5
Attention aux logiciels d'aide - AM	5
Calcul des indemnités journalières maladie par la CPAM	5
Complémentaire santé – AM-AF	6
Conseil départemental – mutuelle AF	6
Editions frais de port – AM-AF.....	6
Ce qui a changé au 1 ^{er} janvier 2018.....	7
<i>LFSS 2018 : hausse de la CSG et baisse des cotisations chômage et maladie.....</i>	7
<i>Le SMIC augmente de 1,24 % au 1^{er} janvier 2018.....</i>	9
Les cotisations ont évolué depuis janvier et le net du salarié augmente... - AM	9
Fake news !	10
Simulation des coûts de l'accueil	11
Visite médiatisée en présence d'un tiers : les modalités d'organisation sont fixées	12
A Montpellier, des orthophonistes mettent en garde contre les écrans	13
La roue des émotions : un outil d'intelligence émotionnelle et de non violence pour les enfants	14
Avec ce parent, je n'accroche pas du tout	15
Familles d'accueil : comment élever sans aimer ?.....	18
L'enfant hyperactif, le comprendre et l'aider	22
QUESTIONS-REPONSES	24
JURISPRUDENCES.....	32
FICHE PRATIQUE : pont accolé à un jour férié.....	39
<i>Les règles à appliquer</i>	39
<i>Les ponts payés.....</i>	39
FICHE PRATIQUE : la « promesse d'embauche » revue et corrigée.....	40
<i>Engagement réciproque = Promesse d'embauche / AM.....</i>	41
EDITIONS UFNAFAAM.....	42
<i>Guide d'évaluation et d'accompagnement de l'accueil d'un enfant (AF).....</i>	42

