

La relation de travail durant ce moment particulier

Un certain nombre de questions des assistants maternels porte sur le calcul du chômage partiel qui devrait se mettre en place. Quand on parle de chômage partiel, c'est qu'il peut s'engager sur un mois complet au cours des 12 mois de l'année (partiellement pour l'année) mais aussi parce qu'il pourrait être appliqué sur quelques heures. Par exemple, lorsqu'un employeur souhaite confier son enfant quelques heures par semaine ou durant le mois. (Partiellement sur le mois).

Par ailleurs et comme vous le savez nous sommes confrontés à deux situations d'importance :

- La crise sanitaire
- Le droit du travail

D'ailleurs ce droit, vous l'avez vu, peut-être légèrement modifié par des ordonnances pour cette période (demande de prise d'une semaine de congé pour le salarié, dérogation aux heures de travail par semaine) mais il n'est pas remis en cause pour autant sur l'ensemble de textes et de sa doctrine.

D'un côté et concernant cette crise sanitaire que nous traversons, le seul moyen d'endiguer ce virus reste le confinement, nous l'avons tous entendus.

De l'autre côté, le système économique du pays qui tend à se fragiliser durant cette période, demande que chacun puisse continuer, s'il le peut, à exercer sa mission.

Les deux ensemble : peut constituer un consensus pour éviter le risque de récession économique mais peut également faire naître une ambivalence : un pied dans l'un et un pied dans l'autre : que prendre ? Que choisir ?

Selon le choix que les assistants maternels feront, des conséquences seront présentes.

Un parent qui devrait rester en confinement, souhaite faire confier son enfant. Un parent sur deux est en télétravail quand l'autre ne travaille plus mais désire aussi confier son enfant. Pas très sérieux sur le respect du confinement, mais en tant qu'employeur, il le peut. Et c'est bien là tout le souci.

Si l'assistante maternelle souhaite ne pas accueillir l'enfant, elle en a parfaitement le droit, cela ne constitue pas une faute grave car nous sommes en crise sanitaire. Cependant, le parent a aussi des droits, ceux d'un employeur qui peut engager une rupture de contrat ou, tout du moins, réduire les heures non travaillées.

EPISODE 1 : LES PREMIERS JOURS DE LA CRISE

Nous avons donc assisté au cours des premiers jours voir de la première semaine à des assistants maternels qui entendaient d'un côté les services de PMI, qui conseillaient bien aux assistants maternels de ne pas accueillir, ce que nous pouvons tous comprendre, la peur étant bien humaine lorsqu'on accueille à son domicile et qu'on désire protéger les siens. Cependant, il convient également d'analyser que les PMI sont des agents compétents en santé mais ne sont pas des agents compétents dans le droit du travail et disposent moins du recul et des conséquences d'un tel choix : les conseillers ne sont pas les payeurs...

Lors des premiers jours, il y a eu véritablement une réelle cacophonie entre les injonctions des départements et ceux du gouvernement qui indiquaient depuis le départ que les assistants maternels devaient bien continuer à accueillir les enfants. Autrement dit, vous pouvez exercer votre mission,

maintenant si vous ne l'exercez pas, le gouvernement n'a rien prévu pour vous financer pendant cette crise. Certains assistants maternels ont pu se fâcher, voir exprimer leur mécontentement vers vous, qui leur indiquiez être autorisés à continuer d'accueillir les enfants car ils ont cru que la crise sanitaire allait être la garante d'un maintien de salaire. Mais la vie n'est pas très bien faite de ce côté-là, car en effet, droit du travail privé et salarié d'une famille donne à la fois de la liberté de négociation mais également un statut qui peut être fragile financièrement et moins protecteur souvent.

EPISODE 2 : LA MISE EN PLACE DU CHOMAGE PARTIEL

Le chômage partiel vient d'être annoncé par la ministre du travail, cependant depuis quelques années, les annonces viennent avant qu'un travail soit engagé. En clair, après celles-ci annoncées, on commence juste à travailler à l'écriture du décret. Le lendemain des annonces, en revanche, nous avons et vous aviez déjà des questions sur les calculs pour lesquelles aucun d'entre nous ne pouvaient répondre puisque les travaux ne sont pas terminés et le décret non écrit. Deux fois le travail ...

Tout ceci alimente des agacements de part et d'autre et nourrit aussi des angoisses. On sait tous que le statut est tellement spécifique qu'il donne lieu à des difficultés de mise en place. (Imaginons la mensualisation de l'année incomplète et le chômage partiel avec la prise d'une semaine de congés... Hé oui, on voit déjà la difficulté !)

Mais pour nous, hélas, le pire n'est pas encore à venir question « relation de travail », c'est pour cela que nous avons besoin de vous, les têtes de réseaux : les présidents d'associations.

Nous pensons que des ruptures de contrat vont se multiplier si la relation se ternit au fil des jours. En effet, il apparaît déjà que pour que la relation soit sereine, chacune des parties ne doit pas rester sur des positions où de toute manière, chacun aura raison (voir chapitre 1 de ce document). Chacun en effet, vérifie souvent sa propre position pour prendre une décision.

Assistant maternel : « le parent me confie son enfant en télétravail moi je lui ai dit qu'il peut le garder lui-même, je refuse d'accueillir pour le bien de ma famille »

Le parent- employeur : « je suis en conférence 3 à 4 heures par jour je ne peux être disponible pour mon enfant de 18 mois, elle ne veut pas accueillir mon enfant, puis je déduire les heures ? »

Arrivé à la fin du mois avec un salaire moindre, l'assistant maternel peut également être déçu ou en colère, car dans ces moments chacun attend un peu d'humanité... Pour l'un comme pour l'autre.

Nous sommes bien face à un paradoxe de taille : considérer la protection tout en maintenant son exercice professionnel. Souhaiter une protection de l'Etat tout en étant un salarié de droit privé et non public.

EPISODE 3 : LA CONTINUITE DE LA RELATION ET LE CHOMAGE PARTIEL

Le chômage partiel va être mis en place par l'employeur, sans qu'il ait besoin de l'autorisation de son salarié. Autrement dit, le chômage partiel est une volonté de l'employeur qui désire garder son salarié. Nous sommes encore une fois, dans une relation qui est à la fois très riche et de proximité mais qui peut s'avérer aussi très fragile quand le centre de la relation (l'enfant) n'est plus présent. C'est-à-dire que le salarié doit conserver une relation sereine pour inciter l'employeur à mettre en place le chômage partiel, qui peut, pour ce dernier, être tenté par rompre le contrat puisqu'en attendant la reprise pour tous il n'a plus besoin de mode d'accueil pour son enfant. En synthèse, le chômage partiel est une possibilité et non un droit.

Assistante maternelle « Le lundi 16 mars au matin, j'ai demandé à mes parents-employeurs de prendre leurs responsabilités au sujet du COVID-19... en leur expliquant que s'ils ne prenaient pas leurs responsabilités, je prendrai les miennes car ils pouvaient rester chez eux... le soir même, le président demandait le confinement total ... j'ai donc envoyé un message aux parents-employeurs en leur indiquant que je pouvais garder leurs enfants jusqu'au lendemain midi uniquement puisque les déplacements vitaux étaient les seuls autorisés... Aujourd'hui, j'ai envoyé mon estimation de calcul de salaire et un parent employeur me dit qu'il n'a jamais décidé de garder son enfant chez lui que c'est moi qu'il l'ait imposé. Donc pas de salaire total... Je pensais bien faire en me protégeant et en protégeant ma famille et maintenant quel salaire vais-je toucher ?

VOTRE ACCOMPAGNEMENT PENDANT CETTE PERIODE POUR VOS ADHERENTS

C'est pour toutes ces raisons que nous avons besoin de votre expérience et de votre accompagnement auprès de vos adhérents. D'ores et déjà, des messages sont à faire passer pour maintenir une bonne relation.

- Ainsi, il est préférable que les assistants maternels n'attendent pas le retour de leur employeur si elle n'accueille plus l'enfant pour les appeler et discuter de la suite de la relation.
- Les assistants maternels sont invités s'il n'y a plus d'accueil, à argumenter la mise en place du chômage partiel en expliquant les avantages pour l'employeur (pas de frais de salaire à régler et la disponibilité de la place de leur enfant dès la sortie de cette crise).
- Les assistants maternels sont invités à conserver un lien avec les enfants et donc avec l'employeur pendant ce temps où l'enfant n'est pas accueilli (appel hebdomadaire pour prendre des nouvelles, petite carte à l'intention de l'enfant, appel en visio-conférence)
- Les assistants maternels devront sans doute accompagner dans la pratique la mise en place du chômage partiel. (Vous voudrez bien leur transmettre quelques explications dès que nous les aurons nous-mêmes)
- Les assistants maternels sont invités à privilégier Pajemploi + pour éviter que l'employeur ne perçoive 80% du salaire de leur assistant maternel et ne verse pas le salaire.

En conclusion, comme vous le savez bien, les moments où la famille a moins besoin de son salarié peut pour certains, donner lieu à des choix radicaux. Ainsi, certains peuvent directement opter pour une rupture de contrat, considérant qu'ils vont sur cette ligne budgétaire, faire des économies, nous

savons que certaines familles peuvent en effet, être moins sensibles à la qualité de la relation que d'autres. Les familles qui seront également touchées par la crise économique (auto-entrepreneur, indépendants, commerces de bouche, chômage partiel, etc.) peuvent vouloir équilibrer leur budget en ôtant toute relation. **C'est bien et très vite, le sujet du chômage partiel et son intérêt doit être mis en avant par le salarié vers son employeur.**

Cette situation que nous allons encore traverser quelques semaines, peut nous fragiliser comme elle peut renforcer la relation, et, dans cette crise, chacun devra faire un effort à la limite de sa portée. Nous savons que la majorité des assistants maternels le savent, toutefois pour d'autres, il n'en est pas toujours ainsi. Certains et nous le constatons sont en colère et celle-ci se déplace vers les familles qui emploient fragilisant ainsi la relation qui amènera à des conséquences de ruptures de contrat. Evitons qu'elles se produisent trop fréquemment, accompagnons-les et soyons si nous le pouvons, pédagogues.

LES ASSISTANTS FAMILIAUX

Pendant cette période, les assistants familiaux éprouvent des difficultés, en effet, il faut à la fois contenir les enfants et les adolescents, les faire travailler aux devoirs, et trouver des occupations. Certains enfants peuvent manifester des troubles pendant cette période de confinement. Nous avons fait remonter tout cela au gouvernement qui va mettre en place des places d'accueil dans les écoles pour les enfants de travailleurs sociaux qui ne venaient plus exercer ceci avait des conséquences sur l'accompagnement des assistants familiaux.

C'est pourquoi, nous vous invitons à conseiller, si les adhérents éprouvent des difficultés à gérer les devoirs, à lâcher prise sur ce point, l'éducation nationale sait qu'elle devra faire aussi preuve de souplesse et d'accompagnement lors de la reprise.

Nous vous demandons de nous faire remonter tous les soucis des adhérents en cette période notamment pour les enfants en IME ou en MECSS. Indiquez-nous si vous êtes accompagnés pendant cette période de confinement et quelles solutions les départements vous proposent en cas de grosses difficultés, (exemple : un numéro de téléphone disponible, etc.) ?

Nous vous rappelons qu'il n'y a pas de dérogation pour les assistants familiaux qui doivent emmener les enfants aux courses, il nous a été dit que vous devriez trouver une solution...

Enfin, s'il manque pendant cette période des ordinateurs etc , les adhérents sont invités à les faire remonter aux services.

Des vidéos sont par exemple disponibles sur le site de la CNAF pour expliquer aux enfants cette crise sanitaire.

Réunion de la Protection de l'enfance face à la crise sanitaire du 25 mars 2020

Questions et alertes des représentants associatifs :

Masques : les notes envoyées par le ministère font état des masques. Cependant, beaucoup de structures ou les professionnels n'en disposent pas et les ARS n'estiment que nous sommes prioritaires.

Réponse : quand un enfant développe des symptômes et qu'il doit être pris en charge ; le port du masque est préconisé pour les professionnels et l'enfant. Il n'y a pas de recommandation pour un port du masque généralisé. La demande est très forte pour le milieu ouvert qui se déplace beaucoup intervient dans des espaces clos et parfois réduits, avec des enfants en bas âge. Il n'est pas toujours possible de respecter les gestes barrière et les familles et professionnels ont peur. Scolarisation / droits de garde : - Il y a un problème d'actualisation des fiches : site du ministère, de la Cnaf ne répertorient pas les pros de la protection de l'enfance parmi le personnel prioritaire. Il n'y pas de communication précise co-portée par les préfetures et les départements. –

Que va-t-il se passer dans les vacances scolaires ? Serait-il possible que des enfants confiés en protection de l'enfance aient le droit à la permanence scolaire pour les établissements en sous-effectif ?

Réponse : le texte qui fait foi est l'instruction envoyée par l'Education nationale à l'ensemble des recteurs d'académie. Dans cette instruction, il y a la liste des professionnels concernés. La liste va se baser sur les activités de services plutôt que sur les professions. Il faut remonter les points de blocage assez précis auprès du Ministère.

Réserve citoyenne : plusieurs explications sur le peu de sollicitations du secteur protection de l'enfance sur le site de la réserve citoyenne : dispositif nouveau + manque de clarté dans la présentation + pas de contrôle possible des antécédents judiciaires des bénévoles pour le moment. Il y a une confusion dans la présentation des missions proposées entre garde d'enfants et ASE. Il faudrait revoir la présentation. Sur la plateforme de la réserve citoyenne, il va être explicité que les personnes qui se proposent d'intervenir auprès de mineurs vont avoir leur casier judiciaire vérifié. Le cabinet est toujours en discussion avec la Chancellerie pour trouver des réponses opérationnelles et pour prioriser les demandes qui viennent de la protection de l'enfance. Il faudra apparemment prévoir une première centralisation au niveau départemental.

Fugue : plusieurs assistants familiaux s'interrogent sur la fugue. Comment gérer pendant cette période ?

Réponse : la fiche (envoyée déjà par la dernière newsletter) répond à cette question. Il n'est pas question de refuser le retour d'un jeune ayant fugué. Il faut veiller à ce qu'il ne présente pas de symptômes (prise de température deux fois par jour) et maintenir les gestes barrière. Il n'y a pas lieu de mettre en quarantaine, s'il ne présente pas de symptômes.

En ces moments particuliers, présidentes et présidents, membres du bureau de vos associations, soyez remerciés pour l'aide et tout le travail que vous faites jour après jour auprès de vos adhérents. C'est dans ces moments que nous pouvons voir tout l'importance d'un réseau.

Associativement

Martine Orlak et Sandra Onyszko

ENQUETE DGCS

La DGCS souhaite que nous lui remontions des expériences que vous menez avec les familles et les enfants pendant cette période de confinement. Pour soutenir la parentalité, ils auraient besoin de vos idées, suggestions et réflexions pour répondre à différentes questions telles que :

- Comment protéger mes enfants (pour les familles) ? Rappel des mesures barrières (contexte oblige)
- Que faire en cas de symptômes de mon enfant ou d'un membre de ma famille ?
- Que faire avec mes enfants qui n'en peuvent plus d'être confinés ?
 - o Liste des sites qui proposent déjà des tutos, des activités d'éveil, des visites de musées pour enfant, concert pour enfants etc...
 - o Liste de liens éducatifs possibles (ex presse enfantine qui propose déjà des activités pour les très jeunes enfants)
- Je ne gère plus, qui peut m'aider ?
 - o Liste des services compétents susceptibles de venir en soutien logistique des parents dans leurs besoins d'accueil (ex : recensement des besoins d'accueil sur monenfant.fr)
 - o Liste des services proposant à distance conseil médical, de puériculture, de diététique ou autres, en lien avec la santé des enfants
 - o Liste des acteurs qui peuvent venir en soutien des parents en difficulté (type : besoin de parler avant de craquer) et n° de téléphone

Comme vous le savez, cette période de confinement n'a pas le même impact ou le même retentissement sur chacun selon sa situation familiale, culturelle, ses ressources personnelles, économiques, mais encore ses capacités à s'adapter à cette situation inédite. Dans ce contexte de promiscuité, susceptible de produire à la fois un bien être en famille, mais également de favoriser l'apparition ou le renforcement de tensions intrafamiliales, le bureau Familles et Parentalité envisage la création d'un support dédié aux parents.

L'objectif de vos retours est ensuite d'informer les parents de toutes les ressources dont ils disposent pour les accompagner dans leur rôle d'éducateur dans ce quotidien bouleversé mais appelé à durer.

La DGCS produira ensuite un document dématérialisé qui sera consultable

Nous vous proposons de nous transmettre **vos trois ressources principales** à destination des parents pour **lundi 30 mars** via le lien suivant : <https://framaforms.org/etre-parents-au-temps-du-corona-recensement-des-ressources-pour-les-parents-1585160658>



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COHÉSION SOCIALE



Coronavirus : il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains très régulièrement



Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades