

POINT SUR LA SITUATION

Depuis quelques semaines, nous sommes face à une pandémie inédite qui nous a, dans les premiers temps, tous sidérés, même si nous avons dû très vite nous adapter pour continuer l'accueil des enfants.

Ainsi les enfants confiés dans les familles d'accueil demandent et nécessitent toujours beaucoup de temps, de patience et de disponibilité. Sans avoir au départ ni d'accompagnement, ni de solution, ni de soutien financier. Ce qui provoque une fatigue accrue du professionnel.

L'accueil chez les assistants maternels n'a également jamais cessé hormis pour les maisons d'assistants maternels qui accueillent plus de 10 enfants, suivant la lecture que votre département en a fait (décret qui prévoit la fermeture des ERP de plus de 10 agréments ou précisions DGCS qui précise plutôt le nombre d'enfants présents). Tout ceci bien sûr a provoqué angoisse et incompréhension par rapport au choix fait pour les crèches.

Les accueillants familiaux toujours très discrets ont eux aussi poursuivi l'accueil et tous comme les assistants familiaux et les assistants maternels bien souvent de manière isolée, seuls et sans accompagnement pendant cette période particulière. Ils n'ont même pas eu la mise en place du chômage partiel les mettant doublement en difficulté (fatigue et précarité).

DE VOUS A NOUS

Ces situations peuvent vous amener à penser que nous n'avons rien fait ou pas suffisamment ou que nous avons été absents, auprès des instances gouvernementales, pour solliciter du soutien, et que dans tous les cas nous n'avons pas obtenu les résultats escomptés. C'est pourquoi, nous voulions revenir sur ces quelques semaines passées, pour faire une sorte de point après cette période mouvementée.

De notre côté, dès que l'annonce de la crise sanitaire et du confinement est tombée, nous avons eu pour priorité d'être encore plus présents à vos côtés. Sachez par exemple, que la semaine mais aussi les deux premiers week-ends, nous sommes restés d'astreinte. Par ailleurs, nous avons choisi de vous envoyer régulièrement des informations chaque semaine, puis de répondre à vos questions encore plus pressantes, forcément en cette période. Nous avons également sollicité le ministère pour des réunions en visioconférence qui ont ensuite été organisées par ce dernier avec des syndicats. Lors de ces réunions hebdomadaires, nous avons alerté les différents ministères (protection de l'enfance, cabinet, Pajemploi et DSS, Direction générale du travail) sur des situations que vous nous remontiez mais aussi nous avons précisé la spécificité de votre profession lorsque ces réunions étaient organisées avec d'autres professions. Chacun peut être surpris ou déçus de l'écart entre les demandes et les résultats auprès des ministères concernés. En effet, depuis « une certaine » loi sur la décentralisation, le jeu de l'Etat et des départements consiste à se lancer « la patate chaude » que ce soit en termes de matériels, de soutiens humains et financiers pour les assistants familiaux, assistants maternels et accueillants familiaux. Certains professionnels du coup peuvent être tentés de parler fort car il est bienvenu que nous soyons entendus (un peu) mais que l'Etat ou les départements font trop souvent la sourde oreille sur bien des sujets. Toutefois, la colère n'est pas bonne conseillère car elle conduit généralement à la rupture du dialogue et donc à une absence de résultat.

Il est vrai que nous avons, tout comme vous, observé un grand nombre de réactions sur les réseaux sociaux où journalistes et gouvernement ont parlé de ce virus et parfois de manière non coordonnée. Le gouvernement a fait des annonces qui n'étaient pas encore travaillées dans les ministères

concernés, ce qui a fait naître vos interrogations et ravivé votre colère sur les délais tardifs des mises en application une fois les annonces faites (guides, chômage partiel, réponse à l'absence d'accompagnement des professionnels, etc.).

Durant les deux premières semaines, bien que nous ayons tenté d'accompagner vos questions et vos inquiétudes bien naturelles, parfois nous avons dû faire face à des réactions de rejets qui vous interpellaient car contradictoires (se protéger, protéger les siens mais *comment avec l'obligation de travailler ? La distance mais comment dans nos métiers ?*), de tout cela, nous en sommes conscients. Cependant, bien que nous alertons, informons, promulguons, contestons, nous ne pouvons pas toujours faire pencher les choix du côté de ce qui nous semble souhaitable pour nous tous.

Aujourd'hui encore, des pétitions circulent et vous pouvez vous demander quelle position nous avons face à cette crise que nous traversons tous. Il est vrai que les pétitions séduisent car il est facile de penser que celui qui l'a créé ou qui la signe vient en soutien. Cela dit, *parvient-on à un résultat ?* Les pétitions peuvent faire un peu de bruit mais ne parviennent pas à faire bouger les choses ; on le constate sur toutes les pétitions qui ont circulé depuis ces 3 dernières années. Il faut se rendre à l'évidence, la reconnaissance de nos professions n'est malheureusement pas un sujet qui sensibilise nos politiques. En revanche, le coût et le nombre d'enfants confiés les intéressent beaucoup plus. Alors oui, il faut aussi changer de stratégie et être plus malin que nos dirigeants pour parvenir à être entendus. Finalement, notre expertise et la vôtre aussi, associations implantées sur les départements, doivent nous permettre de trouver les arguments qui toucheront les décideurs dans la reconnaissance de nos professions.

Les associations que vous êtes sont là car elles connaissent bien les professions et peuvent donc faire des ponts en s'appuyant sur l'expérience (de leurs métiers) et les propositions (de l'employeur, du département, de l'Etat...). Contester ne peut parvenir réellement à un consensus puisqu'il s'agit d'un refus. Proposer est plus efficace sans toutefois, nous le savons, être toujours entendu. Même si parfois, le travail d'une association telle que la vôtre, telle que la nôtre, est de défendre l'existant sans avoir même pu parvenir à des améliorations.

Par exemple, il y a quelques mois un groupe de travail s'est mis en place au ministère ; le sujet était : « *trouver d'autres modes d'accueil que l'accueil familial en protection de l'enfance* ». Autre exemple, pour les assistants maternels : le ministère sollicité par les syndicats de médecins de PMI ou de la FNEJE aimerait que les relais d'assistants maternels puissent jouer l'intermédiaire dans les contrats de travail : modifier le statut des assistants maternels au sein d'un service public pour permettre d'en finir avec la relation (assistant maternel salarié - famille parent employeur). Toutes ces propositions sont dangereuses pour votre liberté et la continuation de vos professions, nous y sommes opposés. Or, c'est souvent qu'une association est jugée sur ces résultats et non pas sur ce qu'elle a pu éviter. Certaines fois, heureusement nous sommes entendus¹ « *revalorisation pour les assistants familiaux au niveau de l'indemnité d'entretien* », « *réouverture des services pour les soutenir* », « *soutien financier aux MAM* » et quelques fois nous n'avons pas été entendus « *cette revalorisation va être versée aux services, en reverseront-ils une partie pour les assistants familiaux ?* », « *Pas de masques obligatoires pour les assistants maternels après 4 réunions sur le sujet !* », « *Pas obtenu d'aide pour les accueillants familiaux* ».

Conclusion

Aujourd'hui, avec ce nouveau virus, nous serons encore plus sollicités et, dans la reconnaissance (*serons-nous mieux accompagnés ?*) et dans notre protection (entendra-t-on notre responsabilité et serons-nous bien protégés ?) et dans les soutiens (*serons-nous mieux rémunérés face aux frais existants ?*)

1. En exemple sur ces derniers jours.

La vie avec le covid-19 va impacter votre vie professionnelle car vous allez devoir vous habituer à une nouvelle organisation, cela vous demandera plus d'énergie. Même avec de beaux guides, le gouvernement ne va pas tout résoudre et va même complexifier encore plus votre exercice professionnel. Le covid-19 n'a pas choisi de faire moins de dégâts pour telle ou telle autre profession et nous sommes tous au même niveau de danger sans être pour autant au même niveau de soutien. Cette crise va donc faire apparaître des différences sociales, familiales mais aussi professionnelles. *Saurons-nous utiliser nos compétences pour parvenir à nous faire entendre ? Comment nous révélerons-nous face à ce nouveau défi ?*

40 années que vous êtes là, avec nous, nous avons réussi à avancer, peut-être pas autant que nous l'aurions souhaité mais à petits pas. Comment nous adapter demain tel reste l'enjeu ? Comment y parviendrons-nous ?

Alors, ensemble construisons quelque chose qui nous ressemble.

FAQ POUR LES ASSISTANTS MATERNELS

1) Peut-on refuser l'accueil d'un enfant dont le parent est au chômage partiel ?

NON, vous ne pouvez pas refuser de travailler pour votre employeur même si ce dernier quant à lui ne travaille plus pour l'instant.

2) Peut-on refuser que l'employeur qui nous met au chômage partiel nous demande d'accueillir son enfant le matin ?

OUI, si celui-ci vous déclare uniquement au chômage partiel (c'est-à-dire le fait de ne pas travailler)

3) Peut-on refuser d'accueillir un enfant durant 3 heures si l'employeur nous déclare l'autre moitié de la journée au chômage partiel ?

NON, si l'employeur vous déclare 3 heures (sur une journée de 6 heures par exemple) et vous règle votre salaire via le bulletin Pajemploi, il peut également vous mettre les autres 3 heures de la journée au chômage partiel.

4) Peut-on refuser d'emmenner l'enfant à l'école par crainte de la pandémie actuelle ?

OUI et NON. OUI si votre employeur est d'accord car il s'agit de protéger l'enfant et les autres, mais NON si l'employeur n'est pas d'accord car le contrat qui vous lie précise bien ces allers et retours à l'école. En conclusion, les conditions du travail restent toujours d'actualité, crise sanitaire ou non.

5) Sur la fiche consigne de la DGCS, il y a une précision concernant l'absence pour enfant malade. Il est écrit : *"Ainsi en cas d'absence de l'enfant pour maladie, le particulier employeur peut choisir entre deux options :*

Option 1 : *Si le parent le souhaite et est en capacité de participer à l'effort de solidarité nationale, il paye l'intégralité de la rémunération de l'assistant maternel. Les heures de garde initialement prévues doivent alors être déclarées et le salaire doit être versé comme habituellement. Cela concerne toutes les heures prévues au contrat, celles qui auront été travaillées comme celles qui ne l'auront pas été. Le parent percevra comme habituellement le Complément de libre choix de Mode de Garde (CMG). Cette solution permet de maintenir le niveau de rémunération habituel de l'assistant maternel ;*

Option 2 : *Si le parent ne souhaite pas ou n'est pas en capacité de payer le salaire des heures non travaillées, une mesure exceptionnelle d'accompagnement est mise en place dans le cadre de la période de déclaration qui débute le 30 mars 2020. Le dispositif d'activité partielle a en*

effet été ouvert aux assistants maternels pour éviter les ruptures de contrats et préserver leur activité pendant cette période exceptionnelle. Deux démarches sont à faire par l'employeur sur le site de Pajemploi www.pajemploi.urssaf.fr »

Cela remet-il en cause les dispositions de la convention collective pour enfant malade (10 jours d'absences) ?

NON - dit le ministère à cette question, car le dispositif d'activité partielle a été mis en place comme vous l'indiquiez pour éviter les ruptures de contrat. Il ne se substitue pas à la convention collective, il vient en complément dans une situation inédite. Sachant que la situation de maladie de l'enfant est déjà couverte par la convention collective, le parent employeur peut tout à fait la mettre en œuvre. Le dispositif d'activité partielle est prévu pour indemniser les heures prévues mais non effectuées en raison de l'épidémie et non pas les heures non effectuées liés à la maladie de l'enfant couvert par la convention collective. Une tolérance est prévue lorsque l'enfant est atteint du COVID19 toutefois pour les autres maladies, c'est la convention collective qui s'applique.

6) Si l'enfant a contracté le covid, suis-je responsable ici si la famille m'accuse ?

NON, car il faudrait alors prouver que le virus a été contracté à un endroit précis à un moment précis, ce qui n'est pas possible à déterminer par les médecins.

7) Le guide ministériel précise bien des choses à mettre en place, admettons qu'un jour je fais une erreur (je ne désinfecte pas bien) serais je tenu responsable de cela si la personne que j'accompagne contracte le virus ?

NON, car en tant qu'assistant maternel ou assistant familial ou accueillant familial vous appliquez des consignes ce qui n'est pas le cas des mairies qui se posent les mêmes questions car eux (par la décision d'ouvrir ou non les écoles) apportent les moyens et les décident.

8) Au terme du contrat, une régularisation est calculée pour comparer les heures réellement effectuées et les heures rémunérées perçues par la mensualisation : l'activité partielle doit-elle être incluse dans cette rémunération perçue lors de la régularisation ?

NON, le montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle doit être neutralisée dans le calcul de la mensualisation tout comme les heures chômées, seuls sont pris en compte, les heures réellement effectuées et le salaire réellement perçu, hors indemnités d'entretien et repas. Autrement dit, l'indemnité partielle perçue doit être égale au salaire versé habituellement et les heures chômées doivent être égales à celles que vous auriez dû faire ces périodes là pour que de ce fait, cette période de chômage partiel ne compte pas du tout lors de la régularisation.

Exemple : j'ai un salaire de 590.63€ et un taux horaire de 3.50€, j'accueille l'enfant habituellement 168h75 (j'exerce 45 heures sur 45 semaines).

J'ai perçu en avril en lieu et place de mon salaire une indemnité liée au chômage partiel d'environ 480€ mais je n'ai pas travaillé en avril les 123h75 que j'aurai dû faire sur ce mois. Pour la régularisation, je compte ce mois là = 171 heures et je comptabilise les heures que j'aurai dû faire soit 123h75.

9) L'assistante maternelle dont le CDD se termine le 30 avril et qui perçoit l'indemnité liée au chômage partiel, bénéficie-t-elle de l'indemnité de fin de contrat et de l'indemnité compensatrice liée aux congés payés prévue par son contrat ?

OUI, l'employeur a l'obligation de verser l'indemnité de précarité liée à la fin d'un CDD et l'indemnité compensatrice liée aux congés payés prévue au contrat, sachant qu'en plus l'indemnisation liée au chômage partiel ouvre droit à congés.

10) Le calcul de l'indemnité de rupture en cas de licenciement se fait-elle sur la base des heures prévues par le contrat ou sur le montant de l'activité partielle ?

En cas de rupture à l'initiative du particulier employeur sauf faute grave ou lourde (car en effet, rappelons que le retrait de l'agrément n'est pas une faute grave et que par décision N° 280606 du conseil d'Etat l'indemnité reste due pour rupture d'agrément).

L'indemnité de rupture est due au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, celle-ci étant égale à **1/120e du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat** (CCN Assistants maternels du particulier employeur, 1er juill. 2004, art. 18)

Lorsqu'une assistante maternelle est en CDI, il y a lieu d'appliquer les dispositions de la Convention collective donc il s'agit bien des salaires qui auraient dû s'appliquer pendant le contrat.

11) La période d'indemnisation du préavis peut-elle être rémunérée en activité partielle ?

NON, le dispositif d'activité partielle vise uniquement à compenser la perte de rémunération liée à la non-exécution des heures prévues en raison du confinement. De ce fait, en cas de rupture de contrat, il ne saurait être mobilisé au titre de l'indemnité de rupture de contrat.

12) Comment vont faire les MAM qui accueillent plus de 10 enfants dans le cadre de leur activité normale, qui pourra rompre les contrats dans l'hypothèse où les parents ne seraient pas conciliants ?

Réponses :

A. La CNAF renvoie la question à la DGT. Par ailleurs, la FEPEM fait part de la construction avec les partenaires sociaux du secteur d'un modèle de reprise d'activité pour le parent-employeur.

B. Bénéfice du fond de solidarité

13) On nous a parlé d'un fond de solidarité pour les MAM est-ce possible ?

Réponse Cnaf : Le fond de solidarité est ouvert aux associations employeurs et semble être aussi ouvert aux associations salariées.

14) Quelle est la position de la CNAF ? Est-ce que les MAM pourraient avoir ce fond de solidarité ou pas ?

Réponse : sur l'éligibilité au fond de solidarité, la CNAF n'a pas de réponse. Dans l'hypothèse où une personne morale ayant bénéficié de l'aide du fond de solidarité préférerait bénéficier de l'aide exceptionnelle, il y a une possibilité de remboursement du fond.

FAQ pour les assistants familiaux :

Voici quelques questions et réponses des départements.

Le service a dû informer chaque parent de la reprise de l'école, si celui-ci ne se manifeste pas l'enfant intégrera l'école.

Si un membre de ma famille, moi-même ou un enfant a une pathologie à risques

Vous devez fournir un certificat médical de votre médecin indiquant qu'un membre de la famille à une pathologie à risques et que l'enfant ne peut intégrer l'école. Le service doit prendre des dispositions. Soit l'enfant sera dirigé dans une autre famille pour intégrer l'école, soit il sera en isolement dans la famille d'accueil.

Pour les transports des enfants en établissement IME, IMPRO, ITEP qui doit assurer les transports

Si les établissements assurent les transports en temps ordinaire, c'est eux qui doivent prendre leurs dispositions. Ce n'est pas à l'assistant familial de le faire sauf s'il est d'accord.

Les visites et hébergements dans les familles naturelles

Il n'y a pas d'hébergement prévu avant début juin. Les visites chez les parents à la journée sont annulées. Le service organisera des visites dans les centres à la demande des parents ou des enfants.

Les audiences chez les juges

Il n'y a plus de salle d'attente dans les tribunaux, les enfants ne sont pas convoqués sauf à leur demande. C'est le référent de l'enfant qui fera le lien.

N'hésitez pas à interroger vos services et leur poser des questions sur l'organisation pour les enfants accueillis et nous renvoyer les mises en place dans vos départements.

COMPTE-RENDU DE LA REUNION HEBDOMADAIRE du 13/05 POUR LA PROTECTION ENFANCE AVEC LE MINISTRE :

Concernant les assistants familiaux :

L'Ufnafaam a rappelé que si des départements avaient de bonnes pratiques, il y avait encore trop d'assistants familiaux non accompagnés, depuis cette pandémie, on constate l'absence des référents auprès des professionnels. Il s'agit aussi de démontrer l'intérêt ici de bien accompagner les assistants familiaux, Adrien Taquet a alors suggéré de revoir le guide lié à la protection de l'enfance en rajoutant des exemples de bonnes pratiques de certains départements afin d'inciter à les déployer sur les autres départements surtout en ce qui concerne les visites d'hébergement. L'Ufnafaam a aussi demandé que le référent fasse une visite chez les familles des enfants afin de vérifier si les conditions sanitaires liées à la pandémie étaient respectées.

Le ministère a rappelé que certains assistants familiaux avaient été licenciés pour avoir refusé de remettre les enfants à l'école en utilisant leur droit de retrait. Nous rappelons que le droit de risque doit alors être prouvé sur le danger immédiat, celui-ci semble difficilement réalisable si l'employeur a informé son salarié des risques par des fiches sanitaires. Toutefois l'Ufnafaam a malgré tout rappelé l'urgence de fourniture des masques pour les assistants familiaux.

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13902>

Le fond de solidarité c'est quoi ? (uniquement pour les MAM)

Il s'agit d'une aide qui peut être versée par l'Etat et qui vient en remplacement des 3€ par place fermée (il faudra faire ici un choix on ne peut pas cumuler les deux).

Aujourd'hui elle est ouverte aux associations qui ne sont pas qu'employeurs cependant vous pouvez tenter (car nous ne savons pas encore les tenants et aboutissants de cette aide, la Cnaf est floue et la DFIFP également !).

Si l'on vous demande votre numéro de Siret = il faut donner la preuve que vous êtes une association et scanner donc les documents.

Nul besoin de renseigner le chiffre d'affaire souhaité par le fond, il s'agit en fait de l'ensemble des ressources (pas obligatoirement des subventions, etc.) la contribution des assistants maternels par exemple, sur le fonctionnement de la MAM constituent le chiffre d'affaire des mam

Il est demandé de ne pas être au chômage partiel mais il s'agit plutôt d'associations employeurs qui peuvent cumuler les deux, ici la MAM (personne morale) est aidée parce qu'elle perd son chiffre d'affaire (liée sans doute au fonctionnement).

En conclusion, si nous indiquons « sans doute » ou « pourrait » c'est qu'à la sortie de cette newsletter nous n'avons encore aucune confirmation ni infirmation d'utilisation pour la MAM, nous vous invitons à vous renseigner personnellement, chaque MAM et de nous remonter les réflexions et difficultés à ce niveau. Attention si vous avez demandé l'aide à la caf vous ne pouvez pas cumuler les deux.

Décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041869976&idJO=JORFCON T000041869653>

N'oubliez pas vos valeurs et conservez du sens dans votre profession !

[Déconfinement : pour un accueil de qualité, durable et tenable ! :](https://lesprosdela petiteenfance.fr/formation-droits/les-politiques-petite-enfance/tribunes-libres/deconfinement-pour-un-accueil-de-qualite-durable-et-tenable-par-claire-grolleau?fbclid=IwAR3K4_uUYJLuxRzJxpjy8SiSFIi5fn0rF2n-e5YwsN50baOSIeCEX_0ZY0)

https://lesprosdela petiteenfance.fr/formation-droits/les-politiques-petite-enfance/tribunes-libres/deconfinement-pour-un-accueil-de-qualite-durable-et-tenable-par-claire-grolleau?fbclid=IwAR3K4_uUYJLuxRzJxpjy8SiSFIi5fn0rF2n-e5YwsN50baOSIeCEX_0ZY0