



Emplois de la famille

magazine

Hors-série

Septembre 2016



DOSSIER

La représentativité
des syndicats

Zoom

C'est quoi les TPE ?
C'est quoi une branche
professionnelle ?

Interview

Véronique Delaitre,
permanente fédérale

Entretien

Ancienne Secrétaire
fédérale et négociatrice

Juridique

Les négociations **FO**

FO 
FGTA
Créateur de progrès social

ÉLECTIONS TPE
DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016
ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S ET SALARIÉ(E)S
DU PARTICULIER EMPLOYEUR



VOTEZ
ET FAITES VOTER

FO



LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE
POUR LES SALARIÉS DES
TRÈS PETITES ENTREPRISES



WWW.INFO-TPE.FR



Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Édito

« Plus de voix,
c'est plus de droits ! »

Cher(e)s adhérent(e)s, cher(e) militant(e)s,

Après un congé d'été qui, je l'espère, aura permis à chacune et à chacun de faire le plein de soleil et de repos, je suis très heureuse de vous retrouver pour ce numéro hors-série dédié aux élections TPE 2016.

Rappelons-le, cette élection vise à élire les représentants syndicaux des entreprises de moins de 11 personnes. Elle vous concerne au premier chef puisque les salariés du secteur des Emplois de la famille qu'il s'agisse des Assistant(e)s maternel(le)s ou des Salarié(e)s du particulier employeur entrent dans la catégorie des Très Petites Entreprises (TPE). Pour la seconde fois depuis la loi de 2008, vous allez donc être amené(e) à voter pour l'organisation syndicale qui vous représentera.

L'élection aura lieu du 28 novembre au 12 décembre 2016. Vous avez très certainement déjà reçu un courrier d'information qui vous informe de votre inscription sur la liste électorale. Nous avons souhaité sortir ce numéro spécial afin de bien rappeler à chacun d'entre vous de participer massivement à l'élection (et de voter tout aussi massivement pour **FO**, il va sans dire !).

En effet, ce sont les organisations syndicales qui négocient les conventions collectives qui définissent vos conditions d'activité. Si nous voulons continuer et intensifier notre action, il est capital que nous obtenions le meilleur score possible.

Plus ce résultat sera élevé, plus nous serons à même de peser dans les négociations futures c'est-à-dire très concrètement de défendre et de conquérir de nouveaux droits pour tous.

Vous trouverez dans ce numéro toutes les informations dont vous avez besoin pour voter en toute sérénité. L'avenir est entre vos mains, ça n'est qu'une question de volonté et de mobilisation de chacun. Nous comptons sur vous pour faire le bon choix et inciter vos collègues, amis et toutes vos connaissances, concernés par l'élection TPE, à voter **FO**, parce que ces élections concernent notamment votre coiffeur, votre boucher, votre boulanger ou encore votre cafetier ou restaurateur... plus d'informations sur www.fgtafo.fr

Bonne lecture et bon vote **FO** à tous.

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Sommaire

Services à la personne et emplois de la famille

#Hors
série

<input type="checkbox"/> L'édito	3	<input type="checkbox"/> Entretien	12
<input type="checkbox"/> Zoom	4-5	<input type="checkbox"/> Juridique	13
<input type="checkbox"/> Interview-Portrait	6	<input type="checkbox"/> Questions/Réponses	14
<input type="checkbox"/> Dossier	8-11	<input type="checkbox"/> Sur le terrain	15

Élections TPE 2016 : mode d'emploi

Une TPE, mais qu'est-ce que c'est ?

TPE est l'abréviation de "Très Petites Entreprises". Cela fait référence à des entreprises dont le nombre de salariés est égal ou inférieur à 10.

Depuis 2008 (loi LME), la dénomination officielle de ces structures est micro-entreprises. Toutefois, le terme de TPE reste largement utilisé dans le langage courant. Les TPE constituent une sous-catégorie des PME (petites et moyennes entreprises).

Le "top 5" des secteurs comptant le plus de TPE :

1. Services aux particuliers dont santé, action sociale : 28 % des TPE.
2. Services aux entreprises : 23 % des TPE.
3. Commerce : 21 % des TPE.
4. Bâtiment et travaux publics : 14 % des TPE.
5. Café, Hôtellerie, Restauration : 8 % des TPE.

Source : DARES, décembre 2013 - Insee sirene chiffres au 1^{er} septembre 2012

Rentrent également dans le champ d'application de ces élections les emplois de la famille. Même si ces salariés ne travaillent pas en entreprise ils représentent plus d'1 million de salariés employés par des particuliers. On compte parmi eux, les assistantes maternelles, les femmes de ménage, les gardes d'enfant, le soutien scolaire, les gardes-malades, les aidants pour personnes âgées...

Les employés à domicile en chiffres :

- 1 084 522 employés de maison (hors garde d'enfants au domicile du particulier).
- 106 848 gardes d'enfants au domicile du particulier.
- 346 285 assistants maternels.
- 13 148 autres emplois familiaux.

Source : IRCEM, chiffres de 2014

La représentation des salariés des TPE et des employés à domicile

Ces salariés, souvent isolés, ne bénéficient d'aucune représentation au sein de leur entreprise. Pas de délégués du personnel, pas de délégué syndical... d'où l'enjeu des élections TPE, pour conserver une représentation au niveau national pour la négociation des conventions collectives de travail.

Les élections TPE : qu'est-ce que c'est ?

Du 28 novembre au 12 décembre 2016 aura lieu partout en France **l'élection syndicale des TPE** (Très Petites Entreprises - moins de 11 salariés). Que vous soyez garde d'enfant, assistant(e) maternel(le), assistant(e) de vie, baby-sitter, ou employé(e) familial(e), vous êtes directement concerné(e) par cette élection. Grâce à votre vote, vous allez pouvoir élire le syndicat qui vous représentera dans les prochaines années. En effet, ce sont les organisations syndicales qui négocient les conventions collectives qui définissent vos conditions d'activité dans chaque branche professionnelle. A l'issu du vote, seules les organisations qui auront recueilli le plus grand nombre de voix à l'élection TPE pourront désormais assurer cette mission.

FO, votre syndicat

Le sigle **FO** désigne la confédération générale du travail Force Ouvrière. **FO** représente environ 500 000 adhérents implantés dans les entreprises privées, l'industrie, le commerce, les services, les entreprises publiques et les administrations. Historiquement, **FO** se différencie des autres organisations syndicales par sa liberté et son indépendance à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et de toute influence extérieure. Cette indépendance est mise au service d'une cause unique : la défense de vos droits et de votre pouvoir d'achat.

Pourquoi voter FO ?

FO se mobilise depuis de nombreuses années en faveur des salariés des Très Petites Entreprises afin qu'ils bénéficient, malgré leur grand isolement, des mêmes droits et des mêmes avantages que les salariés des PME et des grandes entreprises : salaires, heures supplémentaires, congés, accès à la formation, régime santé, retraites, prévoyance... **FO** est à l'origine de la signature de nombreux accords en faveur des salariés des TPE. De plus, malgré l'absence de représentation syndicale directe, la forte implantation locale de **FO** sur le territoire permet à chaque salarié d'une TPE de prendre directement contact avec un responsable **FO** proche de son lieu de travail pour être informé, accompagné et défendu si nécessaire (conciliation, prud'hommes...).

En nous aidant à obtenir le meilleur score possible à l'élection TPE 2016, vous nous permettrez de légitimer encore davantage notre action face aux organisations patronales et de peser plus fort dans les négociations futures pour l'amélioration de vos conditions de travail.



Votre vote FO TPE 2016 : mode d'emploi

Qui peut voter FO ?

Vous pouvez voter FO à l'élection TPE si :

- vous étiez salarié(e), en décembre 2015, d'une entreprise de moins de 11 salariés ou employé(e) à domicile,
- vous avez plus de 16 ans au 28 novembre 2016.

Comment voter FO ?

Pour voter FO aux prochaines élections TPE 2016, rien de plus facile :

• **Le 5 septembre** au plus tard : les salariés recevront le courrier d'information relatif à la tenue de l'élection TPE et à leur inscription sur la liste électorale.

Au cas où vous ne seriez pas inscrit vous aurez jusqu'au 26 septembre pour formuler une demande en ligne (e-recours) ou par courrier.

Nous vous conseillons, dans ce cas, de prendre contact avec votre représentant FO. Ce dernier vous accompagnera dans vos démarches si vous avez besoin de faire un recours.

• **Courant novembre** : chaque électeur recevra le matériel de vote ainsi que les programmes des organisations syndicales candidates.

• **Du 28 novembre au 12 décembre** : vous pourrez voter pour FO en ligne ou par correspondance.

• **Le 22 décembre** : les résultats de l'élection seront proclamés.

Vous êtes salarié d'une Très Petite Entreprise ? Ne restez pas sans voix, prenez la parole !

Du 28 novembre au 12 décembre 2016 aura lieu l'élection syndicale des TPE (Très Petites Entreprises - moins de 11 salariés) dans toute la France.

Voter FO à l'élection TPE c'est :

- Soutenir une grande organisation syndicale qui se bat pour l'amélioration de vos conditions de travail au niveau de votre convention collective.
- Participer à la désignation des représentants FO qui, dès juillet 2017, siégeront dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour défendre vos intérêts.

**Votez FO à l'élection TPE 2016
Plus de voix, c'est plus de droits !**

Pour plus d'information sur l'élection TPE 2016, rendez-vous sur :

www.infotpe.fr

La plateforme d'information entièrement dédiée
aux élections
dans les Très Petites Entreprises.



C'est quoi une branche professionnelle ?

Une branche professionnelle regroupe les salariés et les employeurs d'un même secteur d'activité, dont le périmètre est défini par une convention collective.

Les contours d'une branche professionnelle sont définis notamment par le champ d'application de la convention collective conclus par les organisations syndicales (représentants des employeurs et des salariés).

La convention collective détermine les relations collectives entre employeurs et salariés d'une même branche professionnelle. Elle a vocation à traiter l'ensemble des éléments relatifs aux conditions d'emploi et de travail, de la formation professionnelle et des garanties sociales.

Les objectifs de la convention de branche

La signature d'un accord de branche vise à apporter un cadre de référence réglementaire aux entreprises d'une même branche. Il permet d'adapter à la loi, les particularités d'une branche professionnelle, mais également d'améliorer et de compléter les dispositions du Code du travail.

La convention de branche régit notamment :

- l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés,
- les conditions d'embauche et la vie du contrat de travail,
- les éléments essentiels des classifications et des niveaux de qualification,
- les éléments du salaire applicable pour chaque catégorie professionnelle,
- les congés,
- la formation professionnelle,
- les modalités d'accès à un régime de prévoyance et/ou de frais de soins de santé ainsi que les couvertures a minima pour les salariés,
- etc...

En principe, un accord de branche (accord négocié dans le cadre de la convention collective) ne s'impose qu'aux employeurs adhérant à l'une des organisations patronales signataires du texte. Mais l'accord peut néanmoins faire l'objet d'une extension par arrêté ministériel : on parle alors d'accord de branche étendu. Ce dernier est alors rendu obligatoire à l'ensemble des employeurs et salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur représente l'ensemble des salariés employés directement par un particulier ou par l'intermédiaire d'une association mandataire qui exerce leur profession au domicile privé du particulier.

Ces salariés relèvent de la convention collective des salariés du particulier employeur. La Branche professionnelle

est composée des représentants employeurs (Fédération des particuliers employeurs de France) et des représentants salariés (FGTA-FO, CFDT, CFTC, CGT). Ces représentants siègent au sein de la Commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) qui a pour mission de définir la politique de formation et d'établir les orientations pour professionnaliser le secteur.

Composition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) :
Présidente : Madame Marielle Brouard
Vice-Présidente : Madame Aurélie Sagez

15 membres siègent à cette commission

Pour connaître la politique de professionnalisation de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur rendez-vous sur www.snfosap.fr ou <http://www.iperia.eu/branches-professionnelles>

La branche professionnelle des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur

La branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur regroupe l'ensemble des assistants maternels employés directement par un parent et qui exercent leur profession à leur domicile ou au sein d'une maison d'assistants maternels.

Ces assistants maternels doivent être titulaires de l'agrément délivré par le président du conseil départemental où ils résident conformément à la réglementation en vigueur. Ils relèvent de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur. Leurs représentants siègent au sein de la Commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) qui a pour mission de définir la politique de formation et d'établir les orientations pour professionnaliser le secteur. La branche professionnelle est composée des représentants employeurs (Fédération des particuliers employeurs de France) et des représentants salariés (FGTA-FO, CFDT, CFTC, CGT, SPAMAF).

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) :
Présidente : Véronique Delaitre
Vice-Présidente : Chantal Lamy

20 membres siègent à cette commission

Pour connaître la politique de professionnalisation de la branche professionnelle des assistant(e)s maternel(le)s employeur rendez-vous sur www.snfosap.fr ou <http://www.iperia.eu/branches-professionnelles>

Entretien avec Véronique Delaitre, Permanente fédérale en charge du secteur des emplois de la famille

Quelle est votre stratégie pour inciter les salariés à voter FO ?

Notre stratégie c'est d'abord notre engagement sans faille en faveur des salariés du secteur. C'est-à-dire une équipe sur le terrain qui assure des permanences et des réunions pour répondre aux diverses questions et informer. C'est aussi un service juridique dédié aux assistant(e)s maternel(le)s et aux salarié(e)s du particulier employeur où nous nous engageons à répondre dans les 48 h. Nous organisons également des colloques itinérants toute l'année pour informer mais également expliquer les droits nouveaux que nous négocions au quotidien. De plus, nous éditons régulièrement des publications tels que nos magazines semestriels, dont ce numéro Hors-série fait partie, ainsi que des outils numériques dédiés aux salariés du secteur.

Enfin, une plateforme d'information, le SIC (Service d'Information Conventionnelle) permet aux salariés via un numéro vert de répondre à toutes les questions qu'ils se posent sur leurs droits conventionnels. Mais le plus important, bien sûr, c'est notre présence permanente sur le

terrain. Elle témoigne de notre implication et du rôle primordial de FO pour l'avenir des salariés du secteur. Le fait que nous même venions des métiers de la famille contribue évidemment à renforcer notre crédibilité. Les salariés des services à la personne savent bien pourquoi et pour qui nous menons ce combat.

Est-ce que vous avez senti les salariés concernés par l'enjeu de ces élections ?

Oui nous sentons que les salariés sont bien conscients des enjeux et de l'importance de voter et de faire voter FO. Ils étaient déjà nombreux à voter en 2012 dans notre secteur, ils le seront, nous l'espérons, encore plus en 2016.

Voter FO c'est nous permettre de poursuivre l'action que nous menons en faveur des salariés. C'est nous donner un indispensable feu vert pour améliorer et conquérir de nouveaux droits.

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Extrait des Livres d'or des colloques organisés par le secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO

"Merci pour toutes ces journées très sympathiques avec toujours autant d'information indispensable. Merci à tous les intervenants".

Christine, assistante maternelle - Colloque du 21 mai 2016 à Ploec l'Hermitage

"Colloque très enrichissant, tous les intervenants maîtrisaient leur sujet. Merci pour cette journée".

Chantal, salariée du particulier employeur - Colloque du 5 décembre 2015 à Paris

"Très bonne réunion, très intéressante et bonne ambiance".

Yvonne, assistante maternelle - Colloque du 12 décembre 2015 à Amiens

"Merci pour tout, pour votre patience et tout ce que vous pouvez apporter à ce métier ! Bravo !"

Isabelle, assistante maternelle - Colloque du 2 juillet 2016 à Nice

"Comme toujours une super journée où l'on apprend toujours de nouvelles choses".

Michelle, assistante maternelle - Colloque du 12 décembre 2015 à Amiens

"Très bonne journée. Enfin une journée pour nous !"

Angélique, assistante maternelle - Colloque du 2 avril 2016 au Mans

"Je ne voulais pas trop me déplacer ce matin (voulant faire une grasse matinée), je ne regrette pas du tout mon déplacement car j'ai trouvé les interventions très intéressantes et surtout les intervenants très sympathiques".

Sabrina, assistante maternelle - Colloque du 23 avril 2016 à Marseille

"Très bonne journée, une bonne remise à niveau autour d'une bonne équipe. Merci !"

Aurélien, assistante maternelle - Colloque du 26 mars 2016 à Aizenay

DOSSIER - La représentativité des syndicats



Historique

La notion juridique de représentativité syndicale, est très ancienne. Elle a pour origine le Traité de Versailles⁽¹⁾ du 28 juin 1919.

Il faut attendre 1921 pour qu'apparaisse le premier critère de distinction entre les syndicats. On les différencie alors en fonction de leur nombre d'adhérents.

C'est en 1936 que le principe est posé via le vote d'une loi⁽²⁾ : seules les organisations syndicales les plus représentatives pourront signer les Conventions collectives.

En 1948, un arrêté du président du conseil des ministres et du ministre du travail fixe la liste des 4 confédérations syndicales nationales les plus représentatives et donc apte à négocier les Conventions collectives :

- Confédération générale du travail (CGT) ;
- Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) ;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- Confédération générale des cadres (CGC).

En 1966, la liste est actualisée avec l'apparition de la CFDT née d'une scission de la CFTC.

Enfin en 1950, la loi définit clairement les critères de représentativité des syndicats. Elle est alors déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs ;
- l'indépendance ;
- les cotisations ;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat ;
- l'attitude patriotique pendant l'Occupation.

Ces critères resteront inscrits dans le Code du travail jusqu'en 2008.

En 1968, la loi a permis à tout syndicat d'entreprise affilié à une organisation représentative sur le plan national, de désigner un délégué syndical dans les structures de plus de 50 salariés.

En 1983, la jurisprudence pose le principe de la présomption irréfragable de représentativité des organisations syndicales déclarées représentatives sur le plan national lors des élections dans les entreprises. Ainsi, la représentativité des 5 Confédérations syndicales historiques ne pouvait être contestée et remise en cause.

⁽¹⁾ Le traité de Versailles est un traité de paix signé le 28 juin 1919 entre l'Allemagne et les Alliés à l'issue de la Première Guerre mondiale.

⁽²⁾ Loi du 24 juin 1936 "modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail, De la convention collective du travail" (JO du 26/06/36, p. 6698)

DOSSIER - La représentativité des syndicats

2008 : des nouveaux critères de représentativité

Suite à la signature de la "position commune" sur la représentativité syndicale par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME (refus de la CGT-FO, de la CFTC et CFE-CGC, côté salariés, et de l'UPA, côté patronat), la loi du 20 août 2008 voit le jour. Elle supprime la représentativité irréfragable et institue de nouveaux critères.

Désormais, 7 critères légaux cumulatifs doivent être remplis pour pouvoir être considéré comme représentatif, le plus important étant :

- L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 du Code du travail.

Pour la 1^{ère} fois, l'audience des syndicats est mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Les élections professionnelles deviennent un enjeu majeur pour les syndicats, d'où l'importance du scrutin organisé auprès des salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et employés à domicile encore connu sous le nom des : ÉLECTIONS TPE.

La représentation des salariés des TPE et des employés à domicile

Ces salariés, souvent isolés, ne bénéficient d'aucune représentation au sein de leur entreprise. Pas de délégués du personnel, pas de délégué syndical... d'où l'enjeu des élections TPE, pour conserver une représentation au niveau national pour la négociation des Conventions collectives de travail.

Nouvelle donne de la représentativité syndicale depuis la loi du 20 août 2008

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a posé les nouvelles règles pour établir la représentativité des syndicats de salariés. Cette loi tend à organiser une représentativité "ascendante" des organisations syndicales, mesurable à chaque niveau, en partant des résultats électoraux au sein de l'établissement ou, à dé-

faut, de l'entreprise, pour remonter successivement vers la branche, le niveau national et interprofessionnel.

A ce titre :

- il n'y a plus de présomption irréfragable de représentativité pour les cinq grandes confédérations syndicales : CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC. Cette présomption signifiait que les syndicats affiliés à ces 5 confédérations étaient représentatifs quoi qu'il arrive, sans qu'il soit possible de prouver le contraire. Aujourd'hui, tous les syndicats obéissent désormais aux mêmes règles ;
- même si l'audience, c'est-à-dire les résultats aux élections, est le critère de représentativité centrale du nouveau système, de nouveaux critères de représentativité ont remplacé les anciens, et ils doivent être tous remplis ;
- la représentativité dans l'entreprise doit être prouvée par le biais des résultats obtenus aux élections du comité d'entreprise ;
- la représentativité au niveau du groupe, de la branche et interprofessionnel découle de la représentativité dans l'entreprise.

Cette loi est entrée en application un jour franc après sa publication au Journal officiel, soit le 22 août 2008. Certaines dispositions transitoires ont été fixées par la loi. Elles ne s'appliquent plus, et dans tous les cas, cette période transitoire se terminait le 22 août 2012 au plus tard.

La première mesure de représentativité au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel a été effectuée en 2013 (Élections TPE de 2012), et la prochaine est fixée à 2017 (Élections TPE de cette année).

Le cas des assistant(e)s maternel(le)s et des salarié(e)s du particulier employeur

En votre qualité d'assistante maternelle et salarié du secteur des services à la personne, vous travaillez au domicile de votre employeur, à votre domicile ou en Maisons d'Assistante Maternelle, par conséquent, aucune institution représentative du personnel ne vous représentent (pas de Délégués du personnel ni de Comité d'entreprise). Les syndicats, et notamment Force Ouvrière,



Signature par Véronique Delaitre de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail dissimulé dans l'emploi à domicile.

DOSSIER - La représentativité des syndicats

négocient alors l'amélioration de vos droits au niveau de votre branche d'activité c'est-à-dire qu'ils négocient de nouveaux droits ou améliorent ceux existants dans votre convention collective (assistants maternels du particulier employeur et salarié du particulier employeur).

Attention, depuis 2008, seules les organisations syndicales représentatives peuvent négocier au niveau des branches professionnelles.

Critères de représentativité au niveau de la branche

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- **satisfont aux critères** de l'article L. 2121-1 du code du travail (cf. ci-dessous) ;
- disposent d'une **implantation territoriale équilibrée** au sein de la branche, autrement dit, pour être représentatif, un syndicat doit avoir des adhérents répartis de manière équilibrée sur l'ensemble du champ géographique couvert par la branche ;

Remarque :

Que signifie "équilibré" ? Cette notion relative permet de s'adapter aux différents cas de figure et laisse au Haut Conseil du dialogue social, puis au juge une marge d'interprétation.

- ont recueilli au moins **8 % des suffrages** exprimés résultant de l'addition **au niveau de la branche**, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin des élections TPE concernant les entreprises de moins de 11 salariés.

Tous ces éléments de la représentativité sont cumulatifs. Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle.

RAPPEL DES 7 CRITÈRES CUMULATIFS À REMPLIR PAR LES SYNDICATS POUR ÊTRE REPRÉSENTATIF

Article L. 2121-1 du code du travail :

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Calcul de l'audience au niveau des branches : nécessité de réunir au moins 8 % des suffrages exprimés

Pour être représentatifs, les syndicats doivent avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de 11 salariés.

Il faut donc additionner les résultats des différentes entreprises de la branche et les résultats du scrutin organisé dans les entreprises de moins de 11 salariés de la même branche.


Dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur, le calcul des 8 % se fait uniquement grâce aux résultats obtenus lors du scrutin des élections TPE.

Cette mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans.

Enjeux : la représentativité de FO

Il est impératif que **FO** obtienne le résultat le plus élevé possible lors des élections TPE 2016 pour garder une position de force dans les négociations de branche et pour continuer à améliorer vos conditions de travail. Si **FO** devait recueillir un score trop faible, nous ne pourrions plus négocier pour vous et la conquête de nouvelles avancées sociales en serait forcément compromise.

Tous ensemble, unissons-nous dès à présent pour faire gagner FO aux prochaines élections TPE, du 28 novembre au 12 décembre 2016 !

 Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

TPE 2016

Elections du 28 novembre au 12 décembre 2016
Votez et faites voter FO !

TPE 2016
SALARIE(E)S DU PARTICULIER EMPLOYEUR
J'AI DES DROITS. JE M'INFORME !

La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises
FO TPE
2016
www.info-tpe.fr

TPE 2016
ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S
J'AI DES DROITS. JE M'INFORME !

La grande élection syndicale
pour les salariées des
Très Petites Entreprises
FO TPE
2016
www.info-tpe.fr

L'appel de Dejan Terglav



Dejan Terglav
Secrétaire
général
de la FGTA-FO

Vous êtes tous concernés !

Si chacun d'entre vous fait voter au moins une personne de son entourage qui travaille dans une Très Petite Entreprise de moins de 10 salariés ou est employé à domicile par un particulier (assistante maternelle, coiffeur, boucher, poissonnier, salarié d'un hôtel, d'un café, d'un restaurant...) vous donnerez plus de poids à **FO** pour porter votre voix.

À tous les niveaux de négociations (interprofessionnelles, dans la branche...) favoriser une forte représentativité de **FO**,

c'est garantir une négociation indépendante et intransigeante pour l'égalité des droits, quelle que soit la taille de votre entreprise.

Compte tenu du faible taux de participation prévisible, si chacun d'entre vous fait voter deux personnes de son entourage, Force Ouvrière deviendra la première organisation syndicale des Très Petites Entreprises et des salariés à domicile. C'est possible avec vous, grâce à vous !

Comment voter ?

Chaque salarié de TPE recevra chez lui un bulletin de vote et des documents de propagande électorale avant le 24 novembre 2016, soit 4 jours avant l'ouverture du scrutin. Ensuite, c'est simple :

- Votez par Internet sur le site www.elections-tpe.gouv.fr, du 28 novembre au 12 décembre,
- ou votez par correspondance.

Les résultats seront publiés après le 22 décembre 2016. Nous comptons sur vous.

 Dejan Terglav, Secrétaire général de la FGTA-FO

Le point de vue d'Annie Barbé



Annie Barbé
Ancienne Secrétaire
fédérale et négociatrice

En fin d'année les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur voteront pour les TPE, pour toi, pourquoi doivent-ils voter FO ?

Annie Barbé : Je pense que faire le choix de voter **FO** aux élections TPE 2016, c'est d'abord choisir de voter pour des représentants libres et parfaitement indépendants vis à vis de tous partis politiques et de toute confession religieuse. J'ai aussi l'assurance que par la nature même de son réseau avec ses unions locales implantées dans tous les villes, les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur seront à la fois écoutés, entendus et défendus. Tous bénéficient non seulement d'une assistance juridique (instruction de dossier, accompagnement auprès des Prud'hommes) mais également sociale (formation, retraite, action sociale, etc.). La mise en place de ce dispositif d'accompagnement justifie pleinement d'accorder une totale confiance à **FO** pour assurer la défense des assistantes maternelles et de l'ensemble des salariés du particulier employeur. Voilà pourquoi, il faut voter et faire voter **FO** !

Tu as été la première négociatrice de la CCN des assistants maternels quelle était ta motivation ?

Annie Barbé : En effet, il y a 12 ans, j'avais mis en place au sein de la FGTA-FO une commission "les femmes au travail" qui, depuis, est devenue une commission "égalité". À cette époque, les adhérentes **FO** de la fédération se plaignaient du fait qu'elles avaient des difficultés pour faire garder les enfants, les structures existantes ne répondaient pas au besoin des familles. La majorité des femmes travaillant dans le secteur de la distribution, dans les usines de l'agroalimentaire ou dans l'hôtellerie (liste d'attente interminable pour obtenir une place dans les crèches avec

des heures d'ouvertures inadaptées notamment). Tout ceci m'a fait réfléchir sur les mesures indispensables à prendre. J'ai pris rendez-vous avec la présidente de la FEPEM, le syndicat employeur des salariés du particulier et demandé l'ouverture de négociations pour valoriser le métier des assistantes maternelles et en faire un vrai métier qui soit reconnu en tant que tel au même titre que les coiffeuses ou les caissières qui avaient droit à une convention collective. À l'époque, la majorité des autres organisations syndicales n'était pas du même avis sous prétexte que cette profession relevait de la PMI. Grave erreur. Car pour moi, le métier d'assistante maternelle est un métier à responsabilité morale. Les assistantes maternelles ne doivent pas se substituer aux parents, mais elles participent à l'éveil de l'enfant, lui inculquent les premières valeurs de civilité et de comportement de savoir être vis à vis des autres. Il était et il est toujours indispensable que leur activité soit reconnue et valorisée à sa juste valeur.

Aujourd'hui tu négocies la santé au travail pour les deux branches professionnelles, que souhaite FO pour les salariés des emplois de la famille ?

Annie Barbé : En ce qui concerne les négociations actuelles sur la santé au travail, je dirais qu'il y a pour **FO** deux volets à défendre. Le premier concerne la prévention. Celle-ci passe par une visite médicale régulière et l'acquisition d'un matériel adapté chez le particulier employeur afin de prévenir autant que possible le risque d'accident du travail. Enfin, il est indispensable de traiter le problème en amont, c'est-à-dire de former préalablement les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur en fonction des spécificités de leur activité pour leur apprendre les bons gestes et les bonnes positions à avoir afin, là encore, de minimiser les risques de troubles.

Le second volet de négociation concerne l'inaptitude. Il est indispensable de fournir un accompagnement adapté. Le licenciement pour inaptitude doit s'accompagner d'une reconversion afin de permettre au salarié de se diriger et d'acquérir d'autres compétences qui lui permettront d'obtenir un autre emploi et d'éviter ainsi de tomber dans la précarité.

 Propos recueillis par Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO



Les négociations Force Ouvrière

Dépourvus de représentation syndicale dans "l'entreprise", les assistant(e)s maternel(le)s et salarié(e)s du particulier employeur, indispensables à de très nombreuses familles et leurs enfants, n'en ont pas moins des droits.

FO a toujours agi pour qu'elles/ils soient reconnu(e)s comme des professionnel(le)s à part entière !

Assistant(e)s maternel(le)s

En 2004 : création d'un cadre conventionnel

À l'initiative de **FO** est signée la convention collective nationale (CCN) des assistants maternels du particulier employeur.

La CCN instaure l'engagement réciproque, le contrat de travail écrit pour chaque enfant, la prise en compte des congés payés, l'indemnité de rupture ou encore les indemnités d'entretien. Elle confirme en outre la loi de 1978 sur la mensualisation et instaure son mode de calcul.

En 2006 : accord sur la formation professionnelle

L'accord sur la formation professionnelle est signé par **FO** en 2006. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2007, les salarié(e)s peuvent accéder à la formation continue comme tout salarié.

En 2009 : mise en place de la certification professionnelle

Négociée par **FO** en 2009, la certification est le premier diplôme de niveau V inscrit au RNCP (équivalent CAP) qui permet aux assistant(e)s maternel(le)s de faire reconnaître leurs compétences et leurs savoir-faire auprès de leurs employeurs. La certification s'obtient par le biais de la formation ou de la Validation des Acquis de l'Expérience et est entièrement gratuite.

En 2010 : amélioration de l'accord prévoyance

Gérée depuis 2004 par l'IRCEM prévoyance, elle permet de bénéficier d'une couverture complémentaire en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité. Depuis 2010, la couverture de l'incapacité de travail et de l'invalidité de catégorie 2 et 3 a été améliorée. Par ailleurs, une rente éducation croissante en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie a été mise en place, ainsi que le versement d'un capital en cas de survenance de certaines maladies.

Enfin, il faut préciser qu'en cas de rupture ou de suspension du contrat de travail, le (ou la) salarié(e) conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties pour une durée de 4 mois. Tous les renseignements et détails sont disponibles sur www.ircem.com.

En 2016 : formation professionnelle

FO a participé à la renégociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Ce que **FO** va négocier à partir de 2016

La santé au travail, l'indemnité de rupture, les absences des enfants, l'accueil occasionnel...

Pourquoi voter **FO** ? Qui mieux que **FO**, à l'origine des droits conventionnels, peut les faire respecter et vous représenter.

Salarié(e)s du particulier employeur

En 2000 : création d'un cadre conventionnel

En 2000, **FO** initie la mise en place d'une convention collective pour les salarié(e)s du particulier employeur. Régissant durée du travail, période d'essai et heures supplémentaires notamment, elle participe à la reconnaissance du statut social des salarié(e)s de la branche qui disposent désormais d'une grille de salaires et d'un droit à la retraite. L'accord de classification, signé par **FO** le 21 mars 2014 et entrée en vigueur en avril 2016, constitue une avancée importante de la reconnaissance du statut professionnel.

En 2000 : accord de prévoyance

Vous bénéficiez d'un accord collectif de prévoyance obligatoire assuré et géré par l'IRCEM Prévoyance, sous condition d'avoir au moins 6 mois d'ancienneté continue chez le même particulier employeur et ce, quel que soit le nombre d'heures réalisées. Il couvre notamment l'incapacité et l'invalidité.

En 2014 : formation professionnelle

Le droit à la formation est partie intégrante de tous les métiers, permettant aux salariés de se perfectionner et de se professionnaliser, particulièrement dans une branche où le besoin de reconnaissance en tant que salarié à part entière est important. Le 17 décembre 2014, **FO** a signé un accord sur le financement de la formation professionnelle.

Pour tous renseignements, rendez-vous sur www.institut-iperia.fr.

En 2016 : formation professionnelle

FO a participé à la renégociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Ce que **FO** va négocier à partir de 2016

La santé au travail, la renégociation de la convention collective... autant d'enjeux importants pour chacune et chacun et pour la reconnaissance de la profession dans son ensemble.

■ Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO



QUESTIONS ?

Assistante maternelle et calcul des congés payés

Mes congés payés me sont versés au mois de juin. J'ajoute mes salaires de l'année écoulée et je fais 10 % du total que j'ajoute à mon salaire de juin. Le calcul est-il juste ?

Je vous confirme que votre façon de procéder pour le calcul et le paiement de vos congés payés est tout à fait correcte. Toutefois, pour le calcul nous vous conseillons de faire également le calcul selon la méthode du maintien de salaire, qui s'avère souvent plus favorable que la méthode du 1/10^{ème}. Pour calculer le maintien de salaire, il faut prendre le nombre de semaines de travail effectif sur la période de référence que vous divisez par 4 et multipliez par 2.5. Vous obtenez le nombre de jours de CP acquis que vous divisez par 6 pour obtenir le nombre de semaines de CP du. Ce nombre est à multiplier par votre salaire hebdomadaire.

S'agissant de la rémunération, en année complète, la convention collective prévoit que les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris. En année incomplète, la convention collective prévoit le paiement selon 4 possibilités : soit en une seule fois au mois de juin ; soit lors de la prise principale des congés ; soit au fur et à mesure de la prise des congés et soit par 12^{ème} chaque mois.

Assistante maternelle et indemnisation lors d'une rupture de contrat de travail

J'aimerais connaître mes droits et notamment concernant l'indemnité de rupture, j'ai travaillé 6 mois avec une famille qui est à l'initiative de la rupture.

Pour un contrat de 6 mois, vous avez droit à 15 jours de préavis. L'indemnité de rupture ne vous est pas due car votre contrat a moins d'un an. Toutefois, pensez à demander votre indemnité compensatrice de congés payés.

Assistante maternelle et Pôle emploi

Je suis assistante maternelle, j'ai un contrat qui s'est terminé en octobre 2015. Mon employeur m'a bien fourni tous les documents de fin de contrat ainsi que mon dernier salaire. Toutefois, concernant la déclaration Pôle emploi, mon employeur s'est trompé dans les montants déclarés, les salaires ont été déclarés en nets alors qu'ils auraient dû l'être en brut. Faisant confiance à mon employeur, je n'ai pas vérifié les montants inscrits.

Quelques mois plus tard, Pôle emploi met mon dossier à jour et s'aperçoit de l'erreur, je m'y rends donc avec mes fiches de paie afin de procéder à la régularisation de la situation. Suite à cette régularisation, Pôle emploi me

demande donc de rembourser un trop perçu engendré par l'erreur de déclaration de l'employeur. J'explique alors à Pôle emploi mon impossibilité de rembourser la somme demandée intégralement. Nous finissons par mettre en place un échéancier pour le remboursement, je demande à la conseillère Pôle emploi ce que je peux faire avec mon ancien employeur, s'il peut prendre en charge le remboursement puisque celui-ci a fait une erreur de saisie. J'ai envoyé des mails à mon ancien employeur. Il m'a répondu qu'il allait prendre contact avec Pôle emploi pour régulariser les saisies (chose déjà faite...) mais quand je lui demande un arrangement pour le remboursement des trop perçus, je n'ai pas de réponse de sa part.

Ma question aujourd'hui est la suivante : Suis-je en droit de demander à mon ancien employeur de régler tout ou parti de la somme demandée par Pôle emploi ? S'il continue à ne pas donner de nouvelles, quelles sont les démarches à effectuer ?

Vous nous avez interrogé sur le fait de savoir si vous pouviez obtenir réparation pour des déclarations erronées faites par votre employeur auprès de Pôle emploi.

Sur le principe, je vous confirme que cela est tout à fait possible, sous réserve de démontrer l'erreur de l'employeur, le préjudice subi et le lien de causalité entre les deux. Le recours doit être introduit devant le Conseil de Prud'hommes. Concernant toutefois le dossier que vous nous soumettez, je ne comprends pas comment des déclarations Pôle emploi faites en net, et qui ont logiquement généré des paiements minorés de la part de Pôle Emploi, peuvent donner lieu au remboursement d'un trop perçu. La régularisation devrait logiquement donner lieu à un paiement complémentaire en votre faveur et non pas à des remboursements de votre part.

Si vous le souhaitez, vous pouvez prendre contact avec le SNFO SAP pour une étude plus approfondie de votre dossier.

Alain Sklenard, Référent juridique

Salaire, emploi, conditions de travail, santé, retraite, formation...

Vous aussi posez vos questions sur : www.info-tpe.fr

Partir à la rencontre des salariés sur le terrain

Depuis le 1^{er} colloque à Saint-Avé le 17 mai 2014 dans le Morbihan, le secteur Emplois de la famille de la FGTA-FO en a parcouru des kilomètres.

Retour en images et témoignages à chaud sur la nécessité de partir à la rencontre des salariés sur le terrain.



Marie-Claire Dufros, assistante fédérale secteur Emplois de la famille de la FGTA-FO

"Sur la base de mon expérience professionnelle en tant qu'assistante maternelle pendant 13 ans, je ne peux qu'encourager les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur à voter massivement FO lors des élections TPE. Au regard des réunions d'information que j'organise tout au long de l'année, je mesure pleinement l'importance pour les salariés de la présence de FO à la table des négociations. Le poids de FO dans les discussions avec les organisation patronales est déterminant. C'est parce que nous sommes soutenus par les salariés que nous avons les moyens de faire entendre leur voix. Voter FO c'est l'assurance pour tous les salariés d'être à la fois entendus, défendus et d'obtenir des droits nouveaux".



Pascal LAGRUE - Secrétaire général UD FO Rhône

"C'est bien qu'une fédération et en l'occurrence la FGTA-FO aille sur le terrain, notamment pour les élections TPE, directement à la rencontre des salariés concernés. Et, pour ce type d'action l'Union Départementale doit accompagner la Fédération et renouveler ce genre d'action".



Chantal GOUPIL - assistante maternelle syndiquée FO dans le Rhône

"Il faut arrêter de se faire manipuler par les PMI, il faut aller chercher dans les textes de loi pour savoir ce que l'on peut nous imposer ou pas. On est assistante maternelle et on garde des enfants mais on est aussi en capacité de penser et de réagir. Il faut se défendre, accompagner bien sûr. Je pense que c'est une bonne idée de se syndiquer, parce que si l'on reste seule, on n'y arrive pas !"



Emmanuelle RONDEL - assistante maternelle dans les Côtes-d'Armor

"Adhérer à un syndicat, c'est s'assurer d'être suivi par des personnes vers qui l'on peut se retourner en cas de problème. On sait que les représentants FO négocient pour nous permettre de travailler dans les meilleures conditions. Pour les élections TPE, je vous incite fortement à voter et à faire voter FO pour continuer à être protégée et défendue".



Brigitte JOURDIA - assistante maternelle et nouvelle adhérente FO

"J'ai adhéré à FO car vous avez donné beaucoup d'explications, vous nous avez apporté des solutions que nous ne trouvons pas ailleurs car nous n'avons aucune explication valable du RAM. Grâce au syndicat FO on peut avoir de très, très bonnes explications et connaître des règles que nous ne connaissons pas".



Alain SKLENARD - service juridique secteur Emplois de la famille de la FGTA-FO

"Je suis confronté à beaucoup de questions car c'est un secteur dans lequel il y a beaucoup de difficulté, des problèmes d'élaboration des contrats de travail. Pas mal de dossiers Prud'hommes sont en cours pour cause de contentieux avec les employeurs. C'est pourquoi il faut être bien informé et accompagné et c'est ce que nous faisons chez FO !"



Tour de France

La FGTA-FO s'est également engagé, pour la 2^{ème} année consécutive, sur le Tour de France pour valoriser les emplois de la famille, défendre le travail déclaré et inciter les salariés à voter FO pour les TPE du 28 novembre au 12 décembre 2016.

Retrouvez, dans leur intégralité, l'ensemble de ces vidéos sur www.snfosap.fr espace WEB TV

**ÉLECTIONS DU 28 NOVEMBRE
AU 12 DÉCEMBRE 2016**

ARTISANAT ALIMENTAIRE, COIFFURE ESTHÉTIQUE,
HÔTELLERIE RESTAURATION, SERVICES À LA PERSONNE



**VOTEZ
ET FAITES VOTER**

FO



**LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE
POUR LES SALARIÉS DES
TRÈS PETITES ENTREPRISES**



WWW.INFO-TPE.FR