

DROIT SYNDICAL ET DROIT DE GRÈVE

Ai-je le droit de me syndiquer ?

L'exercice du **droit syndical** est reconnu par la **Constitution française**.

Au titre de la **liberté individuelle**, aucun employeur ne peut remettre en cause l'exercice de ce droit. Tout salarié, pour défendre ses droits et ses intérêts, est **libre d'adhérer à une organisation syndicale de son choix**.

Article L422-2 du CASF

« Le droit syndical est reconnu aux assistants maternels et aux assistants familiaux (...). »

Article L423-15 du CASF

« Lorsque l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, **l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant les temps correspondant à l'exercice de cette fonction.** »

QUE DIT PRÉCISEMENT LE CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES ?

DROIT SYNDICAL

SECTEUR PUBLIC	SECTEUR PRIVÉ
FORMATION L'assistant familial peut participer, comme tout agent du département : → Aux heures mensuelles d'information (HMI) dans la limite de 12 heures/an (préavis de 3 jours). → À 12 journées de formation syndicale par an (autorisation d'absence à demander un mois à l'avance).	FORMATION L'assistant familial peut participer, comme tout salarié d'un établissement ou service : → À des journées de formation économique, sociale, syndicale et environnementale : 12 jours/an, 18 pour les salariés élus ou mandatés (autorisation d'absence à demander un mois à l'avance), articles L2145-1 à L2145-7 du Code du Travail.
Pour exercer son droit syndical , l'assistant familial peut bénéficier : → De l'autorisation spéciale d'absence (ASA) et de décharges d'activité de service (DAS). L'organisation syndicale informe l'employeur du nom de l'agent concerné. → De 20 jours de réunions s'il est élu au sein des instances départementales, régionales ou syndicales du syndicat. Le syndicat bénéficie de droits liés au fonctionnement des instances et à l'organisation des réunions d'information syndicales : → Un assistant familial peut bénéficier, en tant qu'expert, de temps de préparation et de rédaction pour sa participation à l'organisation de réunions syndicales.	Pour exercer son droit syndical , l'assistant familial peut bénéficier : → D'heures de délégation syndicale s'il est élu du CSE ou désigné « délégué syndical ». Conformément au droit syndical des conventions collectives 66 et 51 , l'assistant familial bénéficie : → De 10 jours d'autorisation d'absence pour mandat électif s'il est élu au sein des instances départementales, régionales ou syndicales du syndicat. → De 4 jours d'autorisation syndicale par établissement pour participer aux congrès et assemblées statutaires du syndicat.

Comment puis-je m'absenter ?

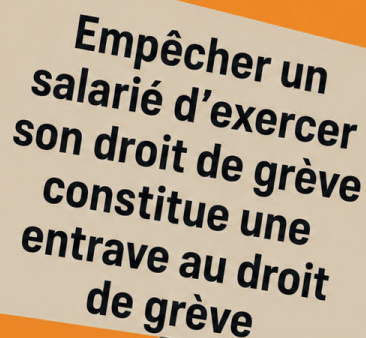
L'employeur, prévenu en temps et en heure des absences pour raisons syndicales, **organise et finance** l'accueil relais des enfants. **C'est une obligation.**

Comment puis-je me former ?

FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, SYNDICALE ET ENVIRONNEMENTALE

Les assistants familiaux ont droit à des formations syndicales leur permettant de renforcer leurs connaissances sur leurs droits, la représentation du personnel et les enjeux sociaux et environnementaux, **sans perte de salaire.**

DROIT DE GRÈVE



Empêcher un
salarié d'exercer
son droit de grève
constitue une
entrave au droit
de grève

IMPORTANT



**LES ASSISTANTS FAMILIAUX,
COMME TOUT SALARIÉ,
DISPOSENT DE LA LIBERTÉ
D'EXERCER LEUR DROIT DE GRÈVE.**

Quelle retenue possible sur mon salaire ?

De façon générale, la retenue de salaire est proportionnelle au nombre d'heures de grève effectuées dans le privé, et décomptées à la journée ou demi-journée dans le public, ou à l'heure.

→ Pour les assistants familiaux, **la notion de durée de travail ne s'applique pas**, rendant la retenue plus complexe, et particulièrement pour l'accueil continu.

- Pour l'accueil intermittent, une retenue peut être appliquée **uniquement si l'enfant est retiré** pendant une journée entière (0 à 24 h) et confié à un autre professionnel. Aucun texte n'interdit que la grève soit inférieure à une journée.
- Si l'assistant familial **assure la garde de l'enfant**, même partiellement, **la grève n'a pas d'incidence sur la rémunération**. Un mouvement social consistant à s'abstenir d'effectuer une partie de ses missions ne constitue pas une grève légale ; le fait d'y participer est passible d'une sanction (CAA Paris 13 mai 2013 n°11PA01255).

L'absence de service fait donne lieu à une retenue proportionnelle à la durée de la grève, ainsi, la retenue est égale à 1/30^e pour une journée d'absence, 1/60^e pour une demi-journée d'absence, 1/151,67^e par heure d'absence.



PRÉAVIS DE GRÈVE

SECTEUR PRIVÉ
ASSOCIATIF NON
LUCRATIF

**PAS DE PRÉAVIS
DE GRÈVE**



ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DU SECTEUR
PUBLIC, OU DU SECTEUR SANITAIRE PRIVÉ
EXERÇANT DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

PRÉAVIS DE GRÈVE DE 5 JOURS FRANCS

Pour le salarié, il est recommandé d'**informer le supérieur hiérarchique** afin de permettre l'organisation du service et la continuité de la prise en charge.

L'employeur doit garantir le **respect du droit de grève** et organiser des **solutions de relais** pour les enfants confiés.

Quand et pourquoi faire grève ?

- Pour **défendre et améliorer les droits des salariés**, rejoindre et soutenir les revendications d'un appel national ou départemental (par exemple, la grève contre la réforme des retraites).
- Pour **obtenir satisfaction de revendications** au local, lorsque la négociation a échoué avec l'employeur et qu'il ne reste que la grève comme **rapport de force** (par exemple, la grève pour obtenir des week-ends de répit, de meilleures indemnités d'entretien, kilométriques, etc.).

Spécificité du statut d'assistant familial

Même si l'assistant familial, comme tout salarié, peut exercer son droit de grève, il est essentiel d'**agir avec prudence** pour éviter tout **risque de mesures disciplinaires, d'isolement, voire de retrait ou de non-renouvellement d'agrément**.



**QUELQUES PRÉCAUTIONS À
PRENDRE DANS UN CONFLIT
COLLECTIF DU TRAVAIL...**

POURQUOI CETTE VIGILANCE ?

L'agrément est délivré et contrôlé selon l'intérêt de l'enfant, la capacité à assurer sa sécurité, sa santé et son développement ainsi que la stabilité de l'accueil.

Les autorités (Président du Conseil départemental) peuvent refuser ou retirer l'agrément en cas de **manquements graves ou répétés** à ces obligations.

Le risque ne vient donc pas du fait **d'avoir fait grève**, mais de **la manière dont la grève est exercée**, notamment si elle révèle :

- Une **mise en danger de l'enfant** (absence sans solution, violence, abandon...),
- Une **incapacité à garantir la continuité minimale de la prise en charge**.

Pour FO, il n'est pas acceptable que le salarié porte la responsabilité de l'employeur (sécurité et intérêt supérieur des enfants) en cas de conflit de travail. L'employeur doit tout mettre en œuvre pour que les salariés puissent exercer librement leur droit de grève.



PRENDRE DES PRECAUTIONS SANS RENONCER

→ S'appuyer sur un appel syndical ou collectif structuré

- Se rattacher à un **appel syndical officiel** et suivre les consignes des **organisations représentatives** des assistants familiaux.

→ Informer et préparer en amont

- Informer formellement l'employeur (département ou association) des revendications et de la date/durée prévisionnelle de la grève (envoyer le tract syndical).
- Demander par écrit quelles solutions d'accueil sont prévues pour les enfants pendant la grève (familles relais, structures d'accueil, etc.).
- Rappeler par écrit que l'objectif est de ne pas mettre les mineurs en difficulté.

→ S'assurer personnellement des solutions d'accueil

- Si aucune solution alternative n'est mise en place par l'employeur, privilégier une mobilisation compatible avec la présence de l'enfant (rassemblement hors temps d'accueil, grève administrative, etc.).
- En cas de sanction liée à la grève, il s'agit d'une discrimination syndicale à dénoncer avec le syndicat.

→ Garder des traces écrites

- Conserver tous les mails, courriers et échanges prouvant que la grève a été :
 - Annoncée,
 - Motivée par des revendications professionnelles,
 - Accompagnée de démarches pour préserver la sécurité et la continuité de l'accueil.



Une grève préparée, annoncée et documentée évite des pressions inutiles et appuie surtout le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications.

QUELLES ACTIONS MENER FACE À UN EMPLOYEUR qui refuse de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour permettre aux assistants familiaux d'exercer leur droit de grève ?

Contactez votre syndicat qui se rapprochera de l'employeur pour exiger le respect du droit de grève, et la mise en place de solutions adaptées dans l'intérêt des enfants.

*Organisons-nous !
En avant les revendications !*

La force collective et la solidarité syndicale sont les meilleures garanties pour défendre les droits, la dignité et la reconnaissance du métier d'assistant familial.



CONTACTS

FNAS FO

7 passage Tenaille
75014 PARIS

01 40 52 85 80
lafnas@fnasfo.fr

www.fnasfo.fr

FÉDÉRATION FO SPS

153-155 rue de Rome
75017 PARIS

01 44 01 06 00
fo.territoiaux@fosps.com

www.fo-publics-sante.org