

## REGLEMENT DES ASSISTANTS MATERNELS

Les assistants maternels sont des agents contractuels de droit public mais soumis aux dispositions du code de l'action sociale et des familles.

La crèche familiale est un service destiné à accueillir des enfants âgés de 10 semaines jusqu'à leur entrée à l'école maternelle, pendant la journée, quand les parents travaillent, ou lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de garder leur(s) enfant(s).

### SOMMAIRE

<b>I- CONDITIONS DE RECRUTEMENT .....</b>	<b>2</b>
A. L'agrément.....	2
B. Le recrutement .....	2
C. L'accueil des enfants.....	3
D. Les droits et obligations.....	3
1- La formation.....	3
2- La surveillance médicale .....	5
3- Le droit de grève .....	5
4- La protection fonctionnelle .....	5
5- Le cumul d'activité.....	5
6- La discipline.....	5
E. La rémunération .....	6
1- Le salaire et ses compléments.....	6
2- Les indemnités destinées à l'entretien et aux repas de l'enfant.....	7
F. Le temps de travail .....	7
G. Les congés annuels .....	8
H. Les congés pour raisons familiales ou personnelles.....	8
3- A l'occasion de certains évènements familiaux.....	8
4- Le congé parental .....	8
<b>II- CONDITIONS GENERALES D'ACCUEIL.....</b>	<b>9</b>
A. Conditions générales de placement .....	9
B. Conditions de traitement de l'absence imprévue des enfants accueillis .....	9
C. Fonctions et activités de l'assistant maternel pendant la période de placement.....	10
B. Formation : .....	13
C. Assurance : .....	13
<b>III- LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTS MATERNELS .....</b>	<b>13</b>

A. Les horaires de travail.....	13
B. Maladie .....	14
C. Accident de travail et maladie professionnelle .....	15
D. Démission/Licenciement .....	15

## **I- CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

### **A. L'agrément**

L'agrément est une condition essentielle à l'exercice de cette profession. Ainsi, l'assistant maternel ne peut accueillir des enfants à son domicile qu'après avoir obtenu un agrément délivré par le Président du conseil départemental du Loiret.

La durée de l'agrément est fixée à 5 ans.

*Article D421-12 - Code de l'action sociale et des familles*

Lorsque l'assistant maternel atteste de sa réussite aux épreuves évaluant l'acquisition de compétences en matière d'accueil du jeune enfant, l'agrément sera renouvelé pour une durée de 10 ans.

*Articles D421-21-1, D421-1 (c) du 4° du I) - Code de l'action sociale et des familles*

*Arrêté du 5.11.2018 relatif à la formation des assistants maternels (NOR : SSAA1825951A)*

### **B. Le recrutement**

Le candidat doit justifier d'un agrément, mais également de remplir les conditions générales d'accès aux emplois publics. Le contrat sera conclu sur le fondement de l'article L422-6 du code de l'action sociale et des familles.

#### Les conditions générales de recrutement

Pour être recruté en qualité d'assistant maternel, l'agent doit remplir les conditions générales suivantes :

- Justifier d'un agrément délivré par le président du conseil départemental ;
- Si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, avoir la jouissance de ses droits civiques et se trouver en position régulière au regard du code du service national ;
- Si, étant de nationalité étrangère, être en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;
- Les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice de l'activité. L'appréciation de cette compatibilité relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale et est distincte de la vérification de l'absence de certaines condamnations pénales effectuée par le président du conseil départemental dans le cadre de la procédure d'instruction de l'agrément. De même, l'autorité territoriale devra s'assurer par l'intermédiaire du préfet que le recrutement est possible au regard du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJASV) ;
- Posséder les conditions d'aptitude physiques requises pour l'exercice de l'activité. Si le recrutement intervient plus de 6 mois après la date de l'examen nécessaire pour l'agrément le

candidat devra produire un certificat médical établi par un médecin généraliste agréé. Cette visite médicale sera à la charge de la collectivité employeur.

## C. L'accueil des enfants

Le nombre d'enfants qu'un professionnel est autorisé à accueillir en sa qualité d'assistant maternel dans le cadre de son agrément est de **quatre** maximum.

Pour permettre d'accueillir des enfants de manière ponctuelle, notamment dans les situations mentionnées à l'article L214-7 du code de l'action sociale et des familles, ou pour remplacer un collègue momentanément indisponible, l'assistant maternel peut accueillir un enfant de plus que le nombre de mineurs fixé par son agrément.

Cette possibilité est limitée à 50 heures par mois et sous réserve du respect des conditions de sécurité suffisantes.

*Articles L421-4-1 (II) et D421-17 (III)- Code de l'action sociale et des familles*

L'utilisation de cette possibilité ne doit pas conduire à ce que l'assistant maternel accueille sous sa responsabilité exclusive plus de 6 mineurs âgés de moins de 11 ans, dont au maximum 4 enfants de moins de 3 ans.

*Article L421-4-1 (III) - Code de l'action sociale et des familles*

## D. Les droits et obligations

### 1- La formation

Les assistants maternels bénéficient des mêmes droits que les autres agents contractuels.

Ils peuvent également bénéficier à leur demande d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

#### La formation professionnelle de droit commun

Les assistants maternels peuvent prétendre aux actions de formations suivantes, dans les mêmes conditions que les agents contractuels de droit commun :

- La préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- La formation de perfectionnement. La rémunération pendant une action de formation professionnelle est maintenue à l'assistant maternel.

#### La formation personnelle

##### i. Le congé de formation professionnelle de droit commun

Ce congé peut être accordé aux assistants maternels qui justifient de 36 mois ou de l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans l'établissement auquel est demandé le congé de formation professionnelle.

## ii. Le congé de formation professionnelle en cas de droits renforcés

Un droit à formation renforcée existe pour certains agents publics.

Ainsi, sont concernés :

- L'assistant maternel qui occupe de par ses fonctions un emploi de niveau de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau 4 (baccalauréat).
- L'assistant maternel en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail
- L'assistant maternel, pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle à un risque d'usure professionnelle.

Dans un tel cas, l'assistant maternel pourra bénéficier d'un congé de formation professionnelle de 5 ans. Il percevra une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration pendant une durée limitée à 24 mois.

## iii. Le congé pour bilan de compétence et le congé pour validation des acquis de l'expérience

L'assistant maternel appartenant à l'une des catégories bénéficiant de droit renforcés, listées précédemment (Voir point ii), peut bénéficier d'un bilan de compétence et d'un congé de bilan de compétences dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories.

Ainsi, la durée maximale du congé est portée à 72 heures au lieu de 24 heures. En outre, le délai entre deux bilans est réduit à 3 ans au lieu de 5 ans.

L'assistant maternel appartenant à l'une des catégories bénéficiant de droits renforcés, peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories.

Ainsi, la durée maximale du congé est portée à 72 heures au lieu de 24 heures.

## iv. Le congé de transition professionnelle

L'assistant maternel appartenant à l'une des catégories bénéficiant de droits renforcés (Voir point ii) peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle. Ce congé a pour objet de permettre à l'agent de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une certaine durée.

## v. Le compte personnel de formation

L'assistant maternel ouvre droit au bénéfice du compte personnel de formation (CPF).

## 2- La surveillance médicale

Les assistants maternels ont droit à la surveillance médicale des agents publics. A ce titre, ils sont obligatoirement soumis à un examen médical au moment de l'embauche, et à un examen médical tous les 2 ans auprès du service de médecine préventive.

## 3- Le droit de grève

Ils peuvent exercer leur droit de grève dans les mêmes conditions que les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

## 4- La protection fonctionnelle

Ils ont droit à la protection fonctionnelle. Ils sont ainsi notamment couverts par leur employeur des condamnations civiles prononcées contre eux lorsqu'elles ont été poursuivies par un tiers pour une faute de service et qu'aucune faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions ne pouvait leur être imputée.

## 5- Le cumul d'activité

Le cumul d'emploi est ouvert aux assistants maternels dans les conditions suivantes :

- L'activité secondaire susceptible d'être exercée ne peut consister que dans l'accueil d'autres enfants et dans la limite de l'agrément,
- L'établissement employeur doit autoriser préalablement l'exercice de cette activité,
- L'emploi secondaire ne doit pas porter préjudice à l'exercice de la fonction d'accueil d'enfants à domicile.

## 6- La discipline

La procédure disciplinaire applicable aux assistants maternels est identique à celle prévue pour les agents contractuels de droit commun :

- Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale,
- La protection des droits de la défense s'exerce à l'identique (droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ainsi que de son droit à l'assistance de défenseurs de son choix...).

Le délai de prescription pour l'engagement de poursuites disciplinaires n'est pas applicable aux assistants maternels.

Les sanctions disciplinaires applicables aux assistants maternels :

- L'avertissement,
- Le blâme,
- Le licenciement.

La suspension de l'assistant maternel est possible, en cas de faute grave, en dehors de toute suspension d'agrément, afin d'écarter temporairement celui-ci en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou

pénalement sur sa situation. La décision de suspension n'a pas à être motivée et ne constitue pas une sanction disciplinaire.

## E. La rémunération

### 1- Le salaire et ses compléments

#### a. Le salaire

Le salaire est calculé selon un taux horaire déterminé par enfant en fonction du nombre d'heures d'accueil, par référence au salaire minimum de croissance.

0.288 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil.

#### b. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont réalisées au-delà de la 45<sup>ème</sup> heure d'accueil de chaque enfant effectuée dans la semaine. Le décompte est hebdomadaire et par enfant.

25% de 0.288 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil.

Une majoration du salaire pour sujétions exceptionnelles dues à un handicap, une maladie ou inadaptation, doit être versée dans le cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, pèsent sur l'assistant maternel. Pour donner lieu à une majoration de salaire, il faut que certaines contraintes, pesant sur l'assistant maternel soient réelles, suffisamment importantes et durables.

Cette majoration est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de l'enfant.

0.14 fois le salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil, en plus du salaire normal (0.288)

#### c. L'absence de l'enfant

**Liée à la maladie** : en cas d'absence de l'enfant due à une maladie de ce dernier attestée par un certificat médical, pendant une période de garde prévue au contrat, l'assistant maternel bénéficie d'une indemnité compensatrice d'absence en cas de maladie de l'enfant.

Maintien du traitement pendant 3 jours + au 4<sup>ème</sup> jour d'absence, moitié de la rémunération

**Non liée à la maladie** : en cas d'absence de l'enfant pendant une période de garde prévue au contrat, le salaire est intégralement maintenu à l'assistant maternel, sauf si l'absence de l'enfant est due au seul fait de l'assistant maternel ou à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical.

**Le départ définitif de l'enfant** : Après le départ définitif d'un enfant accueilli par un assistant maternel, une indemnité est versée à l'assistant maternel dans l'attente qu'un autre enfant soit confié.

70% du salaire antérieur au départ de l'enfant. Ce salaire antérieur est calculé sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des 6 mois précédant son départ.

Durée maximum de versement : 4 mois.

*d. 4ème place*

*Lorsqu'un enfant est replacé sur une quatrième place (et non pas sur la place d'un enfant absent), les heures effectuées sont payées avec une majoration, à savoir :*

50% de 0.288 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil

*e. Réintégration après une suspension d'agrément*

Une indemnité est accordée, lorsque l'assistant maternel est réintégré dans ses fonctions à l'issue d'une période de suspension d'agrément et dans l'attente qu'un autre enfant lui soit confié par l'établissement.

70% du salaire antérieur au départ de l'enfant. Ce salaire antérieur est calculé sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des 6 mois précédant son départ.

Durée maximum de versement : 4 mois.

## **2- Les indemnités destinées à l'entretien et aux repas de l'enfant**

Les indemnités comprennent :

- La fourniture du déjeuner et du goûter
- La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel (énergie)
- La fourniture de petits matériels de puériculture ainsi que le matériel pédagogique (jeux, jouets, gommettes, peinture...)
- Les produits d'hygiène (savon, mouchoirs, entretien du linge/draps, serviettes, bavoirs...)
- Les sorties et transport (essence, ticket de transport en commun,...)

Cette indemnité n'est pas versée en cas d'absence de l'enfant.

L'indemnité correspond à une heure de SMIC horaire.

## **F. Le temps de travail**

Le temps de travail des assistants maternels doit respecter les prescriptions suivantes :

- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il est possible d'y déroger, en assurant l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé. Dans ce cas, un repos compensateur ou une indemnité doit être accordé à l'assistant maternel.

- L'assistant maternel ne peut pas être employé plus de 6 jours consécutifs.

- Le repos hebdomadaire doit être d'une durée minimale de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures)
- Une durée hebdomadaire de travail maximum de 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois. Cette durée ne peut pas être dépassée sans l'accord écrit de l'assistant maternel. En cas d'accord, elle peut alors être calculée comme une moyenne sur 12 mois dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures. L'assistant maternel ne doit subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

## G. Les congés annuels

Voir règlement des congés des assistants maternels.

## H. Les congés pour raisons familiales ou personnelles

### 3- A l'occasion de certains évènements familiaux

Voir règlement des Autorisations Spéciales d'Absences.

### 4- Le congé parental

Le congé parental est accordé de droit sur demande, aux assistants maternels selon les mêmes modalités que celles prévues pour les fonctionnaires titulaires territoriaux en ce qui concerne :

- Les cas d'ouverture du droit au congé,
- La durée du congé,
- Les formalités à observer pour l'octroi et le renouvellement du congé,
- Les prolongations du congé en cas de naissances multiples ou arrivées simultanées ou en cas de nouvelle naissance ou d'adoption,
- L'interruption du congé,
- Les contrôles.

### ***Il existe des dispositions spécifiques aux assistants maternels :***

- La condition d'ancienneté : L'assistant maternel employé de manière continue doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans, confié en vue de son adoption.
- En cas de CDD : Lorsque l'assistant maternel bénéficie d'un CDD, le congé parental ne peut pas être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.
- Les conditions de réemploi : Le réemploi à l'issue du congé parental est subordonné à une demande de l'assistant maternel qui doit être formulée :
  - Huit jours avant l'expiration du congé si sa durée est supérieure ou égale à 4 mois et inférieure à un an.
  - Un mois avant l'expiration du congé si sa durée est supérieure ou égale à un an.

En cas d'irrespect de ces délais, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur, après respect de la procédure de licenciement pour motif réel et sérieux.

## II- CONDITIONS GENERALES D'ACCUEIL

### A. Conditions générales de placement

L'assistant maternel est dans l'obligation d'accepter l'accueil de tout enfant proposé par le pôle petite enfance-famille sur le créneau de l'ouverture de la crèche.

L'assistant maternel ne doit prendre en garde aucun enfant en dehors de ceux proposés par le service Petite Enfance, (y compris ses petits enfants). Le nombre d'enfants accueillis ne peut être supérieur à l'agrément de l'assistant maternel sauf dérogation particulière ou directive nationale.

Il ne peut confier à personne d'autre, même provisoirement, les enfants dont elle a la garde et la responsabilité.

Seule, un assistant maternel de la crèche familiale ou faisant partie des structures d'accueil Petite Enfance peuvent lui rendre ce service en cas de nécessité.

**L'autorisation préalable de la responsable de la crèche familiale et des parents est indispensable.**

**Les placements sur les deux et/ou troisième places ne peuvent être refusés par l'assistant maternel.**

### B. Conditions de traitement de l'absence imprévue des enfants accueillis

Lorsqu'un assistant maternel est en situation de ne plus avoir d'enfant à charge, il en informe sans délai le service de la crèche familiale qui lui demandera d'effectuer une activité alternative, en fonction des besoins repérés, ces activités alternatives sont :

- 1) Nettoyage des jeux et des matériels de puériculture :
  - Nettoyage des jeux de l'assistant maternel en situation d'absence imprévue d'enfants (nettoyage à son domicile)
  - Nettoyage des lieux d'animations et de permanences de la crèche familiale (nettoyage sur place).

**Le choix d'affectation relève des cadres de la crèche familiale sur proposition de l'assistant maternel en ce qui concerne son propre matériel de puériculture (sur un temps qui ne pourra excéder une journée par an).**

- 2) Création de supports pour les animations conduites par la crèche familiale :

Il s'agit de participer à la préparation de divers supports d'activité : découpage, reproduction ... Cette participation peut avoir lieu dans les locaux de la crèche familiale ou en extérieur selon les besoins (exemple : Ramassage des feuilles d'automne)

- 3) Participation aux animations de la crèche familiale :

Il s'agit de participer à l'encadrement des enfants lors des animations conduites par la crèche familiale.

- 4) Suivre une formation.

L'assistant maternel, en cas d'absence imprévue d'enfant, peut être amené à suivre une formation en visioconférence proposée par les cadres de la crèche familiale.

#### 5) Effectuer un temps d'immersion

L'assistant maternel peut par décision des cadres de la crèche familiale effectuer un temps d'immersion au sein de l'équipe de la crèche collective.

**Si le service n'a pas d'activité à proposer, l'assistant maternel reste à disposition du service à son domicile.**

**Si l'assistant maternel refusait la proposition d'activité, il aurait l'obligation de poser une journée de congé ou à défaut de poser une journée de congé sans solde.**

### C. Fonctions et activités de l'assistant maternel pendant la période de placement

#### Fonction éducative :

L'assistant maternel, dans le respect du projet éducatif de la crèche familiale, sera à l'écoute des besoins de l'enfant et lui permettra d'évoluer dans un milieu harmonieux, riche sur le plan éducatif (découverte de la marché, propreté...) et sur le plan affectif.

Il sera réceptif aux demandes de l'enfant et favorisera son éveil : dessins, histoires, expériences de manipulation avec des objets courants, jeux d'eau, sorties... Par contre, l'utilisation de la télévision et des écrans sera interdite pendant la présence d'un ou des enfant(s).

Il est tenu d'offrir un espace de jeu où l'enfant pourra évoluer au sol en liberté sous la surveillance de l'assistant maternel et aménagera un coin jeu dans une pièce suffisamment grande avec des jeux à disposition. Cet espace devra être nettoyé quotidiennement.

Il est souhaitable que l'enfant puisse avoir accès à toutes d'autres pièces de la maison dans la mesure où cet accès ne présente pas de risques particuliers.

L'assistant maternel participera aux animations, ateliers, évènements, spectacles, organisés par le service, permettant aux enfants accueillis de vivre des temps de regroupement et des moments de convivialité.

#### Fonctions de relais :

- Auprès du service : L'assistant maternel transmet au pôle petite enfance-famille toute modification : absence de l'enfant, changement d'horaires, d'employeurs, d'adresse des parents...
- Auprès des parents : Il informe les parents des différentes activités auxquelles il participe avec ou sans les enfants : sorties, permanences, formations, réunions, animations.

### **Alimentation :**

La nourriture est à la charge de l'assistant maternel. Le petit déjeuner et le dîner ne sont pas inclus dans la prestation.

Les repas proposés sont en rapport avec l'âge de l'enfant et son état de santé. La nourriture est fournie (en dehors des laits spécifiques et produits bios) et préparée par l'assistant maternel qui doit suivre attentivement les directives des parents et de la puéricultrice. L'alimentation doit être, selon l'âge des enfants accueillis, variée, de qualité, favorisant l'éducation du goût et respectant les rythmes et besoins de l'enfant (température, consistance, heure du repas...)

### **Sorties :**

L'assistant maternel organise, au minimum, une sortie quotidienne, en dehors du domicile au meilleur moment de la journée.

Concernant les sorties en dehors de Saint-Jean de la Ruelle une demande doit être faite auprès des cadres de la crèche familiale et une autorisation doit être signée par les parents.

Des sorties peuvent être proposées par le service, aux assistants maternels accompagnés des enfants.

De plus l'assistant maternel assure le déplacement des enfants aux activités d'animation.

### **Sommeil :**

La literie est entretenue par l'assistant maternel. Elle doit être lavée chaque semaine ou plus si nécessaire et entre chaque enfant.

Le rythme de sommeil de l'enfant doit être respecté : celui-ci ne doit pas être réveillé de façon intempestive. L'assistant maternel doit veiller à la tranquillité des lieux, pour favoriser l'endormissement de l'enfant, et lui permettre de se reposer convenablement.

### **Hygiène et Sécurité :**

Le bain est donné chaque jour par les parents, l'assistant maternel doit maintenir l'enfant propre durant la journée.

Les assistants maternels doivent prendre toutes les précautions d'usages quant aux règles d'hygiène : se laver les mains avant et après chaque change, pour la préparation des repas, et suivre les directives qui pourraient leur être indiquées par la puéricultrice.

Par mesure de sécurité, les enfants doivent être attachés dans les transats, poussettes, chaises hautes, sièges auto... Toutefois, conformément aux instructions ministérielles du 15/02/1966 tout moyen de contention (sangle...) est interdit dans les lits.

L'assistant maternel ne doit jamais laisser un enfant seul, hors de sa surveillance sous peine de licenciement pour faute grave.

### Soins de l'enfant :

- Hygiène : L'assistant maternel offre à l'enfant un milieu d'accueil propre, lavé quotidiennement. Ce lieu se doit d'être sain, sécurisant et aéré. L'usage du tabac est proscrit dans les pièces où l'enfant est accueilli.

L'assistant maternel est responsable du maintien de la propreté de l'enfant.

### Santé :

- En cas de maladie de l'enfant, il est demandé à l'assistant maternel de respecter les protocoles médicaux personnalisés (ou individualisés pour les situations médicales particulières) ; validés par le médecin référent du pôle Petite Enfance, et dont chacune a un exemplaire en sa possession.
- **L'assistant maternel a l'obligation d'informer le service de tout problème médical survenant à l'enfant dont elle a la charge.**
- L'administration de tout médicament, **doit être soumise à l'accord de la puéricultrice du service** qui autorisera la mise en œuvre d'un protocole adapté qu'elle consignera dans le registre médical du service.

**En cas de refus d'un parent de consulter le médecin traitant dans un délai de 48h, le service se réserve le droit de prononcer l'éviction de l'enfant.**

### Matériel :

Lit, matelas, transat, chaise haute, poussette, siège auto peuvent être fournis par la crèche familiale dans la limite des stocks disponibles.

L'assistant maternel est responsable du matériel prêté par le service. Il doit l'entretenir régulièrement avec soin et le rendre en parfait état de propreté.

Son propre matériel est soumis aux mêmes règles que le matériel prêté.

### Animaux domestiques :

Les animaux sont tolérés sous réserve de ne pas être présent sur l'espace accordé à l'enfant.

### Transmission et relation avec les parents :

L'assistant maternel se doit de transmettre les informations concernant la journée de l'enfant aux parents, sans que ceux-ci ne soient obligés, chaque jour, d'en demander le déroulement. Ceci concerne notamment le menu des repas, les heures de sommeil, la surveillance du transit en cas de problème, les particularités ou remarques sur les progrès de l'enfant. Ceci n'est pas demandé dans un but de contrôle, mais de permettre la continuité des soins auprès de celui-ci. Dans le cas où des tensions ou problèmes sont rencontrés avec les parents, la Directrice de la crèche se tient à la disposition de l'assistant maternel pour y réfléchir avec lui, intervenir si besoin, et conseiller l'assistant maternel sur la conduite à tenir.

## Réunions :

**La présence des assistants maternels à 2 réunions annuelles (dont la réunion de rentrée) et aux 4 temps d'analyse de la pratique professionnelle donneront lieu à une journée de récupération.**

**Dans le cas où d'autres réunions de travail seraient organisées par le service, les heures de réunion seront rémunérées dans le cadre des heures supplémentaires.**

### **B. Formation :**

Des actions de formation et d'information (certaines à caractère obligatoire) peuvent être dispensées en interne, par le service ou externe, par des organismes de formation (exemple : C.N.F.P.T)

Dans le cas des formations dispensées sur une demi-journée, il sera proposé à l'assistant maternel une activité alternative complémentaire selon les modalités définies au chapitre B de ce règlement.

### **C. Assurance :**

Le CCAS souscrit une assurance pour tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine, que les enfants gardés pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

Chaque année, une attestation de Responsabilité Civile doit être adressée par l'assistant maternel au pôle petite enfance. Pour les assistants maternels ayant des animaux domestiques, l'attestation doit préciser la présence de l'animal.

L'assistant maternel qui transporte les enfants dans son véhicule personnel, s'engage à souscrire une assurance couvrant les risques encourus pour le transport de ces enfants dans le cadre du travail.

L'assistant maternel devra produire l'attestation d'assurance annuellement.

## **III- LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTS MATERNELS**

### **A. Les horaires de travail**

La durée hebdomadaire de travail des assistants maternels est limitée à 48 heures par semaine dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures.

Le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 48 heures ne peut avoir lieu qu'avec l'accord écrit de l'assistant maternel.

Le repos quotidien de l'assistant maternel est de 11 heures consécutives par jour. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

La durée quotidienne de travail de l'assistant maternel correspond à l'amplitude horaire existante entre l'heure d'arrivée du premier enfant accueilli et l'heure de départ du dernier enfant accueilli.

En cas de dépassements d'horaires abusifs répétés, la puéricultrice devra être prévenue, afin de faire respecter les engagements pris par chacune des parties.

Pour raison de service, il pourra être demandé à l'assistant maternel n'accueillant aucun enfant 1 jour ou ½ jour par semaine (3 contrats de 4j/ ou 4.5j / semaine) de travailler.

## B. Maladie

En matière de protection sociale, les assistants maternels ont un statut particulier régi par le code de l'action sociale et des familles et par le code de la sécurité sociale. A ce titre, les congés pour raisons de santé prévus par le statut des agents contractuels de droit public de la Fonction Publique Territoriale ne sont pas applicables aux assistants maternels.

Les assistants maternels bénéficient **d'indemnités complémentaires à la charge de la collectivité** sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Avoir transmis à la collectivité un avis d'arrêt de travail délivré par le médecin dans les 48 heures de l'incapacité,
- Justifier d'un an d'ancienneté dans la collectivité au 1<sup>er</sup> jour de l'absence,
- Être pris en charge par la sécurité sociale,
- Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

La durée et le montant de l'indemnisation varie selon l'ancienneté et la durée de l'absence, **après un délai de 7 jours à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.**

Ancienneté (1)	Point de départ (2)	90% de la rémunération brute (3)	2/3 de la rémunération brute (3)
Moins de 1 an	Indemnités journalières versées par la CPAM		
Entre 1 an et 5 ans	8 <sup>ème</sup> jour	30 jours	30 jours
Entre 6 ans et 10 ans		40 jours	40 jours
Entre 11 ans et 15 ans		50 jours	50 jours
Entre 16 ans et 20 ans		60 jours	60 jours
Entre 21 ans et 25 ans		70 jours	70 jours
Entre 26 ans et 30 ans		80 jours	80 jours
Entre 31 ans et plus		90 jours	90 jours

### (1) Ancienneté :

L'ancienneté s'apprécie au premier jour d'absence. Elle est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

Cette ancienneté est calculée en tenant compte des services accomplis auprès de la collectivité territoriale, y compris les services accomplis avant une interruption de fonction, sous réserve que la durée de l'interruption n'ait pas été supérieure à 3 mois si elle a été volontaire ou à un an si elle a été involontaire.

❗ Les périodes de congé parental sont prises en compte à raison de la moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

**Période de référence** : la période de référence pour l'ouverture du droit à indemnisation est constituée par **les 12 mois précédant, de date à date, l'interruption de travail** (et non de l'année civile). Si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépassera pas celle applicable à l'agent en vertu de son ancienneté.

**Remarque** : le délai de carence (7 jours) n'est pas pris en compte dans la comptabilisation des périodes de maladie indemnisées au cours de la période de référence.

### **(2) Point de départ de l'indemnisation :**

Concernant les 7 premiers jours d'arrêt :

- 3 jours de carence sont appliqués conformément au code de la sécurité sociale,
- 4 jours d'indemnités journalières seront versés par la CPAM.

L'assistant maternel ne percevra d'indemnités complémentaires versées par la collectivité **qu'à compter du 8<sup>ème</sup> jour de son absence.**

### **(3) La rémunération brute est définie de la façon suivante :**

Le salaire brut déduit des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant et des participations relatives à la mutuelle et à la prévoyance.

## **C. Accident de travail et maladie professionnelle**

Les assistants maternels bénéficient de l'assurance du régime général contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les indemnités complémentaires à la charge de l'employeur ne sont donc pas versées aux assistants maternels. Ces derniers perçoivent directement les indemnités journalières versées par la CPAM.

## **D. Démission/Licenciement**

### **Démission**

La démission de l'assistant maternel doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'assistant maternel est tenu de respecter un préavis d'une durée :

- de 15 jours au moins si la durée des services est comprise entre 3 et 6 mois,
- de 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois.

L'établissement peut cependant accepter d'abrégé la durée du préavis sur demande de l'agent.

Si l'assistant maternel n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés annuels, une indemnité compensatrice lui est versée pour la fraction de congé non pris.

### **Licenciement**

Le licenciement peut notamment, être prononcé pour les motifs suivants :

- dans le cas prévu à l'article L423-32 du CASF lorsque la collectivité n'a pas d'enfant à confier à l'assistant maternel depuis au moins 4 mois consécutifs,
- pour inaptitude définitive, à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption, -

- pour faute disciplinaire grave,
- enfin, lorsque n'est plus remplie l'une des conditions de recrutement, en particulier en cas de retrait ou de non renouvellement de l'agrément.

En cas de licenciement, l'assistant maternel est convoqué à un entretien préalable obligatoire.

Si l'entretien ne peut avoir lieu durant le temps du travail compte tenu de la garde des enfants, l'entretien donnera lieu à rémunération.

Passé l'entretien, le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception dûment motivé. Cette lettre ne pourra être envoyée moins de deux jours ouvrables après la date à laquelle l'assistant maternel a été convoqué à l'entretien. La réception de cette lettre fixe le point de départ du préavis s'il est imposé.

La durée du préavis à respecter est de :

- 15 jours dans le cas où la durée des services est comprise entre 3 mois et 6 mois,
- 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motifs disciplinaires, pour inaptitude physique, au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, ainsi qu'en cas de retrait d'agrément.

Sauf en cas de licenciement au cours ou au terme de la période d'essai, en cas de faute lourde ou en cas de retrait/suspension de l'agrément, une indemnité de licenciement sera due à l'assistant maternel si il justifie d'au moins 2 ans au service auprès de l'établissement.

Le montant de cette indemnité est égal aux 2/10e de la moyenne mensuelle des sommes perçues au titre des 6 meilleurs mois consécutifs (salaire, majorations, indemnité représentative... à l'exclusion des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant) multiplié par le nombre d'années d'ancienneté.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'assistant maternel se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé maternité (ou paternité) ou d'adoption pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration du congé maternité, (paternité) ou d'adoption sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à cette situation de l'agent.

Si l'assistant maternel n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés annuels, une indemnité compensatrice lui est versée pour la fraction de congé non pris.