

RAPPORT DE PRESENTATION



CST du 03 12 2024

OBJET : MISE EN CONFORMITE DU CONTRAT DE TRAVAIL DES ASSISTANTES MATERNELLES ET ACTUALISATION DU REGLEMENT INTERIEUR

La ville de Mérignac porte une politique petite enfance ambitieuse. Elle s'est dotée en 2022 d'un schéma directeur dont les priorités sont notamment d'adapter et développer une offre de qualité sur l'ensemble du territoire, en faciliter l'accessibilité pour tous et de soutenir l'accompagnement à la parentalité. Ce schéma décrit aussi notre volonté de réduire notre impact écologique, de partager ces démarches avec les familles et de favoriser l'accès à l'éveil artistique et culturel pour les tous petits et leur famille.

C'est dans ce cadre que la direction petite enfance gère 6 crèches municipales dont une crèche familiale de 59 places. La Ville de Mérignac est ainsi l'employeur d'assistantes maternelles agréées résidant exclusivement sur son territoire et dont la mission est d'assurer l'accueil d'un ou plusieurs enfants jusqu'à 3 ans révolu à leur domicile pour le compte des familles.

Plusieurs textes fondent leur statut :

- Le Code de l'Action sociale et des familles (Titre II du Livre IV)
- Le Code du Travail,
- Le décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Ce statut a fait l'objet de plusieurs délibérations respectivement prises en 2002, 2007, 2022 (délibérations 02-72, 2007-04, 2022-146) par lesquelles les élus ont approuvé le versement de la prime d'ancienneté, la valorisation de l'indemnité d'entretien et de repas.

Au cours de l'année 2023-2024, un travail autour de la mise en conformité du statut des assistantes maternelles et du contrat de travail a été engagé. Ces travaux ont donné lieu à une réunion de présentation auprès des professionnelles ainsi qu'auprès des organisations syndicales. Ce travail a permis également d'actualiser le règlement intérieur, qui est un document opérationnel pour faciliter le fonctionnement entre les professionnelles, la direction et les familles.

Aujourd'hui, il est donc proposé de délibérer sur les clauses substantielles du contrat (modèle joint en annexe), de préciser les conditions de rémunérations des assistantes maternelles.

1. Type de contrat et durée du temps de travail des assistantes maternelles

Les assistantes maternelles sont recrutées en contrat à durée indéterminée.

La base journalière de rémunération de l'assistante maternelle est maintenue à 9H00 par jour d'où une durée hebdomadaire de 45 heures par semaine pour un enfant à temps complet.

Les heures rémunérées au-delà de 45 heures par semaine feront l'objet d'une majoration sans toutefois que le temps de travail annuel ne puisse excéder 2250 heures.

2. Rémunération de base des assistantes maternelles

L'assistante maternelle perçoit, en application du Code de l'action sociale et des familles (CASF), une rémunération brute mensuelle correspondant au SMIC horaire brut auquel s'applique à la Ville de Mérignac un coefficient de majoration de 0,306 du taux horaire du SMIC en vigueur par enfant et par heure d'accueil (sur une base de 9H00 par jour).

Cette rémunération est mensualisée sur les 12 mois de l'année et ne donne pas droit au versement de l'indemnité représentative des congés payés.

En application de la possibilité laissée par l'article D423-10 du CASF relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, le taux horaire de rémunération de l'assistante maternelle est majoré de 1,25 pour les heures réalisées au-delà des 45 heures par semaine et par enfant.

3. Primes et compléments de rémunération versés aux assistantes maternelles

Il est rappelé que des compléments de rémunération accessoires ou primes, versés au titre de sujétions particulières sont prévus selon les modalités suivantes :

Primes fixées par le code de l'action sociale et des familles ou par le code du travail :

- a. Prime de sujétion liée à l'enfant : les assistantes maternelles perçoivent une rémunération majorée dans des cas où des contraintes particulières dues à des soins particuliers pèsent sur elles. Ces contraintes particulières sont évaluées par le médecin de la crèche familiale (SAF) ou à défaut par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Cette majoration est égale à 0,14 fois le taux horaire du SMIC en vigueur par heure de garde.
- b. Indemnité d'attente : en application du Code de l'action sociale et des familles, l'assistante maternelle a droit, jusqu'à ce que son employeur lui confie un ou plusieurs enfants à une indemnité, pendant une durée maximum de quatre mois dont le montant ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération antérieure au départ de l'enfant. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six mois précédant son départ.
- c. Indemnité d'entretien : en application de l'article L3231-12 du code du travail, et de l'article D 423-7 du CASF l'assistante maternelle perçoit une indemnité d'entretien dont le montant minimum correspond à 85% du minimum garanti afin de couvrir les frais liés à l'achat de matériels de puériculture et de jeux destinés à l'enfant ainsi que les frais généraux de logement. A Mérignac, le montant de l'indemnité d'entretien est porté en 2022 à 5 € par jour de présence effective et par enfant à temps complet (montant 2024 : 5,14€ brut). Le montant de l'indemnité d'entretien est révisable chaque année en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation.
- d. Indemnité de repas : en complément de l'indemnité d'entretien, l'autorité territoriale fixe une indemnité dont bénéficie l'assistante maternelle pour la fourniture des repas lorsque la famille ne fournit pas le repas. Il est rappelé que ce montant est fixé librement par l'employeur en application de l'article D.423-8 du Code du Travail. Le montant de cette indemnité en 2024 est fixé à 5,14€ brut par jour de présence effective et par enfant. Cette indemnité est révisable annuellement en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation.
- e. Indemnité en cas d'absence de l'enfant : En cas d'absence d'un enfant pendant une période de garde prévue par le présent contrat, l'assistante maternelle percevra la totalité de sa rémunération y compris lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical.

Compléments de rémunération versés par l'autorité territoriale :

Outre la rémunération de base et les primes prévues par le code de l'action sociale et des familles et le code du travail, l'autorité territoriale verse des compléments de rémunération spécifiques aux assistantes maternelles. Ces compléments sont les suivants :

- f. Complément de rémunération annuel : il est versé une fois par an et destiné à valoriser les années consacrées à l'accueil des enfants. L'ancienneté est décomptée par année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de l'attribution de la prime et est versée aux agents ayant effectué 3 années d'activité consécutives selon les modalités suivantes :

Année d'ancienneté	Montant brut annuel	Montant brut semestriel
Inférieure à 3 ans	0 €	0 €
Entre 3 ans inclus et inférieure à 11 ans	80,00€	40,00€
Entre 11 ans inclus et inférieure à 16 ans	160,00 €	80,00 €
Entre 16 ans inclus et inférieure à 21 ans	230,00 €	115,00 €
Entre 21 ans inclus et inférieure à 26 ans	310,00 €	155,00 €
Entre 26 ans inclus et inférieure à 31 ans	380,00 €	190,00 €
Egale ou supérieure à 31 ans	460,00 €	230,00 €

- g. Complément de rémunération mensuel : ce complément de rémunération mensuel destiné à valoriser le statut de l'assistante maternelle est versé mensuellement. Le montant est fixé à 351,15€ brut (256,15 € valeur 2024 et sera indexé à la valeur du point + 95€). Le dernier mois d'activité avant effet de la retraite de l'assistante maternelle, le complément de rémunération sera augmenté d'un montant de 2560€ brut.
- h. Complément lié à la participation aux réunions/temps festifs obligatoires : un montant de 32.67€ (valeur au 1^{er} novembre 2024) est versé à l'assistante maternelle pour chaque participation effective aux réunions/temps, revalorisé sur la base du Smic

4. Le règlement de fonctionnement / cadre réglementaire

Une mise à jour du règlement de fonctionnement était nécessaire afin de se conformer aux nouvelles dispositions du contrat.

De plus celui-ci datant de 2012, le service avait aussi le souhait de le rendre conforme tant au niveau réglementaire qu'au niveau fonctionnel.

Depuis la loi Norma notamment, la crèche familiale a intégré à son fonctionnement de nombreux protocoles que nous devons aussi insérer à ce règlement (protocole sortie, prise des médicaments, astreinte médicale).

Le règlement de fonctionnement a pour objectif de fixer les règles de bases concernant

- Le positionnement professionnel de l'assistante maternelle
- La qualité d'accueil réservée à l'enfant et sa famille
- La sécurité des enfants
- L'équité, la cohérence entre les assistantes maternelles, l'équipe et la direction petite enfance.

Le chapitre cadre d'emploi reprend les dispositifs concernant

- L'agrément
- Les droits et devoirs des assistantes maternelles
- Les congés et protection sociale.