

# CRÈCHES FAMILIALES

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Dispositions générales applicables aux assistants et assistantes maternels  
employés par la Ville de ROUEN

### TITRE 0 – CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1 :

Le présent règlement est applicable aux personnes accueillant habituellement à leur domicile et de façon non permanente, des mineurs pour le compte de la Ville de ROUEN et appelées ci-après assistants et assistantes maternels.

Les assistants et assistantes maternels employés par la Ville de ROUEN sont des agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale.

Ils sont notamment soumis aux dispositions de :

- La Loi n° 92-642 du 12 juillet 1992 relative aux assistants et assistantes maternels ;
- Le Code du Travail,
- Le Code de l'Action Sociale et des Familles
- Décret n° 88-145 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique dans ses dispositions applicables aux assistants et assistantes maternels employés par une personne publique ;
- Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants et assistantes maternels et assistants familiaux.
- Décret 2006-627 du 29 mai 2006, relatif aux dispositions du Code du Travail applicables aux assistants et assistantes maternels et assistants familiaux.
- Accord national interprofessionnel des 10 et 14 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978

### TITRE I – RECRUTEMENT

#### Article 2 : LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Nul ne peut être recruté en qualité d'assistant ou assistante maternel :

1° - s'il n'est pas agréé dans les conditions prévues à l'article 123-1 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale.

Cet agrément est délivré par le Président du Département de la Seine-Maritime et fixe le nombre d'enfants pouvant être accueillis simultanément ;

Cet agrément est accordé pour une durée déterminée devant être renouvelée.

Si les conditions de l'agrément cessent d'être remplies, le Président du Département de la Seine-Maritime peut modifier le contenu de l'agrément, procéder à son retrait ou à sa suspension.

2° - si, étant de nationalité française ou ressortissant de la Communauté Européenne, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;

3° - si les mentions portées au bulletin numéro 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice de l'activité ;

4° - s'il ne possède pas les conditions physiques et psychiques requises pour l'exercice de l'activité. Lorsque le recrutement d'un assistant ou assistante maternel intervient plus de 6 mois après la date de l'examen médical passé conformément à l'article 2 du décret du 29 septembre 1992\*, les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 30 juillet 1987.

### Article 3 : LE CONTRAT

L'assistant ou l'assistante maternel employé(e) par la Ville de ROUEN est recruté pour une durée déterminée, renouvelable, sous réserve du maintien et du renouvellement de son agrément, sur la base d'un contrat écrit et d'une fiche de poste. Les assistants ou assistantes maternels qui ont été recrutés pour une durée indéterminée gardent le bénéfice de leur contrat.

Le contrat fixe la date à laquelle le recrutement prend effet et précise la date de fin de fonction.

Il définit notamment les conditions d'emploi et l'organisation du temps de travail et indique les droits et obligations de l'intéressé.

Une période d'essai dont la durée est de trois mois est prévue par le contrat.

Les dispositions particulières, contraires ou dérogoires au présent statut, doivent être inscrites au contrat ou faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

## **TITRE II – RÉMUNÉRATION**

Par délibération du 10 mai 1996, la Ville de ROUEN statuait sur les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération des assistants et assistantes maternels, personnels relevant d'un régime spécifique.

Le protocole d'accord triennal sur les avancées sociales 2010-2012 signé le 29 janvier 2010 avec deux organisations syndicales a modifié la structure de rémunération des assistants et assistantes maternels et a prévu, entre autres, la mensualisation et la revalorisation de leur rémunération. La délibération du 2 juillet 2010 en a fixé les modalités.

### Article 4 : RÉMUNÉRATION DE BASE

Conformément aux délibérations du Conseil Municipal du 2 juillet 2010, la rémunération des assistants et assistantes maternels se décompose en deux parties :

- le salaire mensuel de base,
- les éléments variables,

#### Le salaire mensuel de base

La base mensuelle est calculée en fonction du nombre d'heures indiqué dans chaque contrat par enfant, de la 1<sup>ère</sup> à la 45<sup>ème</sup> heure, à raison d'un taux horaire fixé par référence au SMIC. Ce taux sera revalorisé en fonction des augmentations de celui-ci.

Cette base est mensualisée de la façon suivante :

- pour un contrat de 45 heures, elle est de 167.25 heures
- pour un contrat de 44 heures, elle est de 163.53 heures

- pour un contrat de 40 heures, elle est de 148.67 heures

Au-delà de la 45<sup>ème</sup>, les heures supplémentaires sont rémunérées de la façon suivante :

- de la 46<sup>ème</sup> à la 50<sup>ème</sup> heure : majoration de 10 %
- de la 51<sup>ème</sup> à la 55<sup>ème</sup> heure : majoration de 25 %

Le forfait mensuel est versé à la fin du mois. Si des modifications de contrat ou de présence de l'enfant surviennent en cours de mois, la régularisation se fera le mois suivant.

Les heures supplémentaires sont payées le mois suivant leur réalisation.

L'amplitude horaire de la crèche familiale est limitée à 11 heures par jour.

#### Article 5 : LES ELEMENTS VARIABLES

Ils sont identifiés dans l'état déclaratif, car liés aux présences réelles des enfants, et sont versés le mois suivant l'évènement.

#### Article 5.1 : INDEMNITÉ DE NOURRITURE

Une indemnité de nourriture, dont le montant est fixé par délibération du Conseil Municipal est versée par jour et par enfant.

Cette indemnité est destinée à couvrir les frais de nourriture,

#### Article 5.2 : INDEMNITÉ D'ENTRETIEN

Une indemnité d'entretien, dont le montant est fixé par délibération du Conseil Municipal est versée par jour et par enfant.

Elle est destinée à couvrir les frais d'entretien et le petit matériel éducatif destiné aux enfants accueillis.

Ces deux indemnités ne sont versées que pour les journées où l'enfant est confié à l'assistant ou l'assistante maternel.

#### Article 5.3 : INDEMNITÉ D'ATTENTE

Cette indemnité est versée lorsqu'un contrat se termine, dans l'attente de l'arrivée d'un nouvel enfant, dans la limite de quatre mois.

Le premier mois d'une période d'attente, le forfait est versé intégralement. La régularisation présentée ci-dessous intervient le mois suivant et figure en deux lignes sur le bulletin de salaire :

- la première vise à régler le montant de l'indemnité d'attente,
- la seconde vise à déduire la part du forfait qui a été payée le mois précédent cette même période
- 

#### Article 5.4 : INDEMNITÉ D'ABSENCE

Le salaire mensuel de base est maintenu en cas d'absence de l'enfant autre que pour raisons médicales justifiées par un certificat médical ou d'hospitalisation.

- absence non justifiée

Le salaire de base est maintenu. Les heures supplémentaires non réalisées ne sont pas comptabilisées.

- absence justifiée par certificat médical

Il est versé 70 % du salaire mensuel de base.

Le forfait mensuel est versé à la fin du mois de l'absence en question. La déduction pour absence d'enfant quand elle est justifiée par un certificat médical est régularisée le mois suivant.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due lorsque l'absence de l'enfant est imputable à l'assistant ou assistante maternel ou à la famille de l'assistant ou assistante maternel.

## Article 6 : MAJORATION DE SUJETIONS EXCEPTIONNELLES

La rémunération de l'assistant ou assistante maternel est majorée dans le cas où l'état de santé de l'enfant entraîne des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale (enfant en situation de handicap).

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

Le taux horaire est alors majoré de 50 %

## Article 7 : COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION : « LA PRIME DE RENDEMENT »

### 7.1 – Attributaires

Un complément annuel de rémunération est versé aux assistants ou assistantes maternels recrutés pour une durée égale ou supérieure à un an. Il est attribué au conjoint ou aux ayant droits des agents décédés.

Il n'est pas attribué aux assistants ou assistantes maternels n'ayant perçu de la Ville aucune rémunération principale ou n'ayant exercé auprès d'elle aucune fonction effective pendant la période de référence.

### 7.2 – Montant attribuable

Le montant attribuable est obtenu à partir du salaire annuel de l'assistant maternel, divisé par le salaire annuel de référence, et multiplié par le plafond de la prime de rendement.

Le plafond de la prime de rendement est, en 2013, de 1120 €. Ce montant peut être réévalué.

Les jours d'absence pour maladie sur la période de référence sont pris en compte pour le calcul de la prime de rendement.

### 7.3 – Modalités de liquidation et de versement

La période de référence à prendre en considération pour la liquidation du montant attribuable est comprise entre le 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente et le 30 septembre de l'année d'attribution.

La rémunération versée au cours de cette période est appréciée déduction faite des indemnités de nourriture et d'entretien et du présent complément de rémunération.

Toutes les modifications de SMIC intervenues au cours de l'année de référence sont prises en compte.

Le complément de rémunération est versé avec les rémunérations afférentes au mois de novembre.

Le complément de rémunération des assistants et assistantes maternels cessant leurs fonctions en cours d'année peut être versé avec la rémunération de leur dernier mois d'activité.

#### Article 8 : MODALITÉS DE PAIEMENT

Les assistants et assistantes maternels sont rémunérés par la Ville au moyen d'un virement mensuel sur un compte bancaire ou postal.

Les bulletins de salaires leur sont remis dans le mois à leur domicile par le service dont ils dépendent.

### **TITRE III – LES CONGÉS**

#### Article 9 : CONGÉS ANNUELS

L'indemnité de congés payés est comprise dans le taux horaire (elle correspond à 10 % de ce taux).

L'assistant ou l'assistante maternel a droit à 30 jours ouvrés de congés dans l'année civile, auxquels peuvent s'ajouter 1 ou 2 jours de congés "hors période" en fonction de la période de l'année pendant laquelle les jours sont pris.

Les congés non pris, sur l'année en cours, peuvent, selon les nécessités de service, être reportés, sous réserve de l'accord du chef de service et dans la limite de ce qui est autorisé pour le personnel de la ville de Rouen dans le règlement du temps de travail.

Les jours de congés sont calculés au prorata du temps de travail en cas de travail à temps partiel

Pendant la période de congés, les forfaits habituels sont versés.

Si les jours de congés tombent dans une période où sont perçues des "indemnités d'attente", celles-ci sont suspendues et reportées d'autant. La rémunération se fera sur la base du dernier forfait perçu.

#### Les congés sans solde

La demande doit être adressée à la directrice de la crèche qui fera suivre à la Direction des Temps de l'Enfant puis à la Direction des Ressources Humaines. Une notification, signée de l'adjoint au Maire chargé du personnel, sera adressée à l'assistant ou assistante maternel, en réponse à la demande.

La déduction se fait en 30ème.

#### Article 10 : LE CONGE de MATERNITE / LE CONGE de PATERNITE

L'assistant(e) maternel(le) doit faire parvenir un courrier à la Direction des ressources humaines, sous couvert de la Direction des temps de l'enfant, sollicitant le congé de maternité ou le congé de paternité. Un certificat médical attestant la date prévisible de l'accouchement doit être joint à ce courrier.

#### Article 11 : CONGÉS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

L'article 16 du décret du 15 février 1988 stipule : « Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an ».

De même, dans le règlement du temps de travail, les assistants et assistantes maternelles sont exclues du droit à congés pour événements familiaux.

Néanmoins, dans la pratique des crèches familiales depuis de nombreuses années, l'application des mêmes règles que les agents titulaires leur était appliquée.

Il est donc convenu de maintenir cette pratique, sous réserve des nécessités de service en priorité.

#### Article 12 : CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE

L'assistant ou l'assistante maternel peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale prévu par le décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la Fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale. La demande de congés doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session.

#### Article 13 : CONGÉ POUR FORMATION PROFESSIONNELLE

L'assistant ou l'assistante maternel peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

L'assistant ou l'assistante maternel bénéficiant d'un congé pour formation professionnelle doit présenter sa demande de réemploi trois mois avant l'expiration du congé.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi.

Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, le contrat de travail de l'intéressé peut être rompu.

#### Article 14 : CONGÉ PARENTAL

L'assistant ou l'assistante maternel employé de manière continue qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a droit, sur sa demande, à un congé parental dans les conditions prévues par l'article 75 de la Loi du 26 janvier 1984.

La durée du congé parental est prise en compte par moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

L'assistant ou l'assistante maternel apte à reprendre à l'issue d'un congé parental est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi.

Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

L'assistant ou l'assistante maternel bénéficiant d'un congé parental, dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois avant l'expiration du congé.

Si la durée du congé est inférieure à un an, mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, le contrat de travail de l'intéressé peut être rompu.

#### Article 15 : ABSENCE RÉSULTANT D'UNE OBLIGATION LÉGALE

L'assistant ou l'assistante maternel appelé à exercer les fonctions de membre de l'Assemblée Nationale ou du Sénat ou de l'Assemblée des Communautés Européennes ou encore auprès d'une collectivité territoriale en application des dispositions des articles L.2123-9 du Code Général des Collectivités Territoriales, est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

L'assistant ou l'assistante maternel apte à reprendre son service à l'issue de ses fonctions est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi.

Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

### **TITRE IV – LA MALADIE – LA MATERNITÉ ET L'ADOPTION**

#### Article 16 :

La subrogation des indemnités journalières n'est pas appliquée pour les assistants et assistantes maternels.

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, l'assistant ou l'assistante maternel bénéficie d'indemnités complémentaires à la charge de la collectivité employeur. Le versement des indemnités complémentaires s'entend déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Les conditions à remplir par l'assistant maternel sont les 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'une ancienneté de 1 an dans la collectivité appréciée au premier jour de l'absence,
- être pris en charge par la Sécurité sociale,
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de la communauté européenne.

Il est à noter que les indemnités complémentaires sont versées à la demande de l'assistant ou assistante maternel, et sous réserve qu'il nous fournisse son relevé d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Les indemnités complémentaires sont versées à partir du 11<sup>ème</sup> jour d'absence (3 jours de carence pour la CPAM et 7 jours de carence pour la ville).

La durée et le montant de l'indemnisation varient selon l'ancienneté de l'assistant ou assistante maternel, et la durée de son absence.

#### *ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE*

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les assistants et assistantes maternelles perçoivent des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Les indemnités complémentaires à la charge de l'employeur, évoquées précédemment, ne sont pas versées aux assistants et assistantes maternelles en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

#### *LA REPRISE D'ACTIVITE*

La reprise d'activité à l'issue d'un arrêt de travail pour raison de santé s'effectue, dans les conditions fixées par l'article R.241-51 du Code du Travail sur le contrôle médical, après un examen par le médecin du travail qui apprécie l'aptitude à reprendre, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou une réadaptation.

##### *REPRISE – Inaptitude temporaire*

L'assistant ou l'assistante maternel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son activité à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses activités à l'issue de cette période complémentaire.

##### *REPRISE – Inaptitude définitive*

L'assistant ou l'assistante maternel définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption est licencié.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans rémunération suivant le congé de maternité ou d'adoption.

##### *REPRISE – Aptitude*

L'assistant ou l'assistante maternel apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption, est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi.

Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.



## REEMPLOI – Demande

Les modalités de réemploi sont précisées dans l'article R422-19 du Code de l'Action sociale et des Familles :

« L'assistant maternel bénéficiant d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois avant la date d'expiration du congé.

Si la durée du congé est inférieure à un an, mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

L'assistant maternel bénéficiant d'un congé pour formation professionnelle doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, le contrat de travail de l'intéressé peut être rompu. »

## TITRE V – LA DÉMISSION

### Article 17 :

Après l'expiration de la période d'essai de trois mois, la résiliation du contrat par l'assistant ou l'assistante maternel est subordonnée à un préavis de 15 jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée.

A partir d'une ancienneté de six mois, ce délai est porté à un mois, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée.

La décision de l'assistant ou l'assistante maternel, de ne plus garder un enfant qui lui a été confié est soumise aux mêmes conditions.

L'inobservation de celles-ci constitue une résiliation abusive qui ouvre droit, au profit de la Ville, à des dommages et intérêts.

## TITRE VI – FORMATION

### Article 18 :

Depuis la réforme de 1992, les assistants ou assistantes maternels avaient l'obligation de suivre une formation de 60 heures, dans les cinq ans suivant la délivrance de leur premier agrément. La loi de 2005 a renforcé cette obligation de formation, dont une partie doit être suivie avant l'accueil du premier enfant.

**Les assistants ou assistantes maternels agréés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007** doivent suivre, dans les cinq ans de leur premier agrément, une formation minimale de 60 heures dont 20 heures dans les deux premières années. Le renouvellement de l'agrément est subordonné à la justification de cette formation.

Sont dispensés de suivre la formation obligatoire des assistants ou assistantes maternels :

- Les personnes ayant suivi la formation minimale de 120 heures imposées aux assistants familiaux,

- Les titulaires d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études post-secondaires dans le domaine de la petite enfance.

Le Département organise et finance, durant tout le temps de formation, l'accueil des enfants confiés aux assistants et assistantes maternels.

Pendant les périodes de formation la rémunération de l'assistant ou l'assistante maternel reste due par la Ville. Elle est calculée en fonction du nombre d'enfants qui lui auraient été normalement confiés et à l'exclusion de l'indemnité de nourriture et d'entretien.

**Les assistants et assistantes maternels agréés après le 1<sup>er</sup> juillet 2007**, doivent suivre une formation de 120 heures dont la moitié avant l'accueil du premier enfant. Tant qu'il n'a pas suivi cette première partie de formation, il ne peut pas commencer son activité professionnelle.

Cette formation est organisée et financée par le Département qui peut conclure à cet effet des conventions avec des organismes de formation. S'y ajoute une initiation aux gestes de secourisme qui doit être suivie avant tout accueil d'enfant.

Sont dispensés de suivre la formation et peuvent donc accueillir des enfants dès leur agrément :

- les assistants familiaux ayant suivi l'ancienne ou la nouvelle formation,
- les assistants ou l'assistantes maternels titulaires du diplôme d'auxiliaire de puériculture, du CAP petite enfance, ou de tout autre diplôme intervenant dans le domaine de la petite enfance et au moins de niveau III (éducateur de jeunes enfants, puéricultrice...)

## **TITRE VII – DISCIPLINE**

### Article 19 :

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux assistants et assistantes maternels sont :

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

## **TITRE VIII – LICENCIEMENT**

### Article 20 :

L'employeur qui décide de ne plus confier, ou qui se trouve dans l'impossibilité de confier, un enfant à un assistant ou assistante maternel qu'il employait depuis au moins trois mois doit notifier à l'intéressé sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La date de réception de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé éventuellement dû.

L'inobservation de ce délai-congé donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant ou l'assistante maternel à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne confie plus d'enfant.

L'employeur est tenu d'indiquer ce motif dans cette lettre.

## Article 21 : PREAVIS

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (Code de l'action sociale et des familles – art L. 423-11), l'employeur doit respecter :

1. Un préavis de 15 jours si l'assistant ou assistante maternel justifie, au service du même employeur, d'une ancienneté comprise entre 3 et 6 mois ;
2. Un préavis d'un mois s'il justifie d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans ;
3. Un préavis de deux mois s'il justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

L'indemnité de préavis est prévue en cas de licenciement. Il s'agit du salaire qu'aurait perçu l'assistant ou assistante maternelle si (il) ou elle avait travaillé.

## Article 22 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sauf lorsque le licenciement intervient soit pour une faute grave ou lourde, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, l'assistant ou l'assistante maternel justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans au service du même employeur a droit à une indemnité qui ne se confond pas avec l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis dans les cas suivants :

- s'il a fait l'objet d'un licenciement suite à la décision de l'employeur de ne plus lui confier d'enfant ;
- lorsque engagé à terme fixe, il a été licencié avant ce terme ;
- lorsqu'il a été licencié pour inaptitude définitive pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption.

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal, par année d'ancienneté à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

## **TITRE IX – CONDITIONS DE TRAVAIL**

### Article 23 : HEURES D'OUVERTURE

Sauf dispositions particulières ayant fait l'objet d'une autorisation expresse de l'Administration par avenant au contrat de travail, les assistants et assistantes maternels doivent assurer l'accueil des enfants qui leur sont confiés du lundi au vendredi inclus à partir de 7 h 30 et jusqu'à 18 h 30.

### Article 24 : CONTROLE

Sous l'autorité du Chef de Service chargé du secteur de la Petite Enfance, la directrice de la crèche familiale :

- assure la gestion administrative de la crèche et rend compte de son fonctionnement à l'administration municipale (inscriptions, arrivées départs, etc....)
- tient à jour les registres prévus par les textes ainsi que les dossiers médicaux des enfants,
- exerce le pouvoir hiérarchique sur le personnel de la crèche,

- assure régulièrement des visites à domicile pour le suivi des enfants accueillis,
- planifie les congés en fonction des données fournies par les parents et les assistants et assistantes maternels,
- organise régulièrement des réunions d'information et de coordination auxquelles l'assistant ou l'assistante maternel est tenu de se rendre,
- organise régulièrement des Ateliers d'Animation auxquels l'assistant ou l'assistante maternel est tenu de participer avec les enfants dont il assure l'accueil,
- informe sans tarder l'administration municipale de toutes les difficultés qu'elle peut rencontrer dans l'accomplissement de sa tâche dans tous les cas où il ne lui appartient pas de trouver une solution.

L'assistant ou l'assistante maternel ne peut se soustraire aux visites de la directrice de la crèche et des services de P.M.I. du Département de Seine Maritime. Il doit tenir compte des recommandations qui lui sont faites et présenter les documents qui lui sont demandés.

L'assistant ou l'assistante maternel doit maintenir à jour la fiche de présence de l'enfant ; toute irrégularité constatée pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour absence de service fait.

#### Article 25 : LIMITE DE L'ACCUEIL

Dans la limite fixée par l'agrément, l'assistant ou l'assistante maternel ne doit accueillir aucun enfant en dehors de ceux confiés par la Directrice de la crèche.

Le contrat de travail fixe le nombre d'enfants pouvant leur être confiés.

L'assistant ou l'assistante maternel est seul responsable des enfants accueillis, et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille.

#### Article 26 : HYGIÈNE – ALIMENTATION – ÉVEIL

L'assistant ou l'assistante maternel doit suivre attentivement les conseils d'hygiène, de diététique, de régime, d'éveil et de socialisation indiqués par la directrice de crèche, l'éducatrice ou le médecin responsable des crèches.

#### Article 27 : ENTRETIEN

L'assistant ou l'assistante maternel a la charge d'entretenir le matériel (propriété de la Ville) qui lui est confié.

#### Article 28 : SURVEILLANCE MÉDICALE DE L'ENFANT

L'admission est prononcée après une visite médicale faite par le médecin de la crèche pour les enfants de moins de 4 mois, les enfants en situation de handicap ou atteints de maladie chronique, par le médecin traitant pour les autres cas, et au vu du carnet de santé.

Si des soins et/ou un traitement spécifique sont nécessaires, un « projet d'accueil individualisé » pourra être signé avec l'accord des parents.

Dans le cas où un enfant atteint de maladie chronique nécessite un « projet d'accueil individualisé », le médecin de crèche pourra exiger un certificat médical établi par un spécialiste, en fonction du type de pathologie ou de sa gravité.

Les médicaments ne peuvent être administrés que sous la responsabilité des parents et sur présentation de l'ordonnance.

En cas de maladie de l'enfant, l'assistant ou l'assistante maternel doit prévenir immédiatement les parents et la Directrice de crèche.

En cas d'accident grave, il doit alerter immédiatement le SAMU (tel : 15), avertir les parents, la directrice de crèche ainsi que les services de P.M.I. du Département dont il ou elle dépend.

Chaque assistant ou assistante maternel devra aviser immédiatement la directrice :

- en cas de maladie, soit d'elle-même, soit d'une personne vivant à son foyer,
- en cas d'absence imprévue,

Afin qu'une solution soit proposée.

#### Article 29 : RAPPORTS AVEC LES FAMILLES

Les familles sont tenues de remplir mensuellement un calendrier des journées d'accueil prévisionnelles pour la période à venir, afin d'anticiper l'organisation de dépannages.

Chaque matin, les enfants doivent être amenés après toilette faite et habillés de vêtements propres, au domicile de l'assistant ou l'assistante maternel, à l'heure convenue dans le contrat d'accueil.

Les parents fournissent des vêtements de rechange à l'assistant ou l'assistante maternel conformément aux recommandations qui leur sont faites par la Directrice au moment de l'admission. Les parents sont également tenus de fournir le lait, s'ils ne souhaitent pas utiliser la marque de lait fournie par la Ville et éventuellement les paniers repas en cas de Projet d'Accueil Individualisé (P.A.I.).

### **TITRE X – DISPOSITONS DIVERSES**

#### Article 30 : OBLIGATION D'ASSURANCE

Tout assistant ou assistante maternel doit être assuré en responsabilité civile professionnelle pour couvrir :

- les accidents dont l'enfant pourrait être victime au domicile d'accueil,
- les dommages que l'enfant pourrait causer à autrui pendant le temps d'accueil.

Cette obligation d'assurance incombe à la Ville

L'assistant ou assistante maternel utilisant son véhicule personnel dans le cadre de son activité professionnelle doit contracter une assurance spécifique.

#### Article 31 : COMPÉTENCES JURIDICTIONNELLES

Les litiges concernant le contrat de travail sont à porter devant le Tribunal Administratif de ROUEN.