REPUBLIQUE FRANCAISE DEPARTEMENT DU VAR





du registre des délibérations du Conseil Municipal de la Commune de SOLLIES PONT

Séance du mardi 19 décembre 2017

VILLE DE SOLLIES PONT

NOMBRE DE MEMBRES

Afférents Au Conseil	En exercice	Ont pris part au vote
33	33	32

Date de la convocation 11 décembre 2017

> Date d'affichage 11 décembre 2017

Objet de la délibération
Pôle Administration
ressources — Direction des
ressources humaines —
Modification de la
délibération portant
rémunération des assistantes
maternelles — Mise à jour du
contrat de travail

Vote pour à l'unanimité

<u>POUR</u>: 32 <u>CONTRE</u>: 0 <u>ABSTENTION</u>: 0 L'an deux mille dix-sept, le dix-neuf décembre deux mille dix-sept, à dix-huit heures et trente minutes, le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle des fêtes, sous la présidence de Monsieur André GARRON, Maire.

Etaient présents :

GARRON André, COIQUAULT Jean-Pierre, DUPONT Thierry, LAURERI Philippe, RAVINAL Danièle, BOUBEKER Patrick, LAKS Joëlle, CAPELA Marie-Pierre, SMADJA Marie-Aurore, FOUCOU Roseline, BELTRA Sandrine, LE TALLEC Jean-Claude, TREQUATTRINI Pascale, PICOT Joël, BORELLI Huguette, RE Daniel, CHAOUCHE Dalel, BIAU Joël, DELGADO Alexandra, GANDIN Frédéric, BERTRAND Huguette, ZUCK Bernard, CREMADES Laurence, BESSET Monique, LAUNAY Michel, SOLDANO Florence, CHEVROT Régis, LUNGERI Carine, GRISOLLE René, MAIRESSE Aude, LACOURTE Gérard, MAESTRACCI Sylvie

Procurations:

Aucune

Absents:

MANDON-BONHOMME Céline

Conformément à l'article L. 2121.15 du Code général des collectivités territoriales, Madame Joëlle LAKS est nommée secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents

Les assistant(e)s maternel(le)s recruté(e)s par des collectivités territoriales constituent une catégorie particulière d'agents non titulaires de droit public. Le statut mêle des règles de droit privé avec d'autres relevant de la fonction publique territoriale, le code de l'action sociale et des familles renvoie aux dispositions réglementaires, le soin de fixer le statut. La complexité des règles ne facilite pas la mise à jour des textes les concernant. Certains articles du contrat actuels étant obsolètes, il a été nécessaire de revoir l'intégralité du contrat de travail et de mettre à jour la rémunération des assistantes maternelles, modifiant ainsi la délibération du 21 janvier 2002.

La présente délibération propose d'apporter au contrat des assistant(e)s maternel(le)s les modifications et les évolutions de rémunération suivantes :

ARTICLE 1: OBJET DU CONTRAT

Madame, Monsieur est recruté(e) en qualité d'Assistant(e) Maternelle au multi accueil familial de la ville-de Solliès-Pont à compter du...., elle (il) s'engage à garder le ou les enfants qui lui sont confiés par le service Petite Enfance dépendant du Pôle Famille Sport Solidarité.

ARTICLE 2: TEXTES DE REFERENCE

Les Assistant(e)s Maternel(le)s recrutées par la ville de Solliès-Pont sont régi(e)s par :

- Code du Travail
- Code de l'Action Sociale et de la Famille
- Convention collective des Assistantes Maternelles
- Statut de la fonction publique territoriale (agent contractuel).

Elles, ils sont soumis(es) aux droits et obligations définis par :

- La loi nº 84-53 du 26 janvier 1984
- Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par décret 2007-1829 du 24.12,2007
- La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005
- Le décret 2006-627 du 29 mai 2006
- Le décret 2006-1153 du 14 septembre 2006
- Le décret 2015-1912 du 29 décembre 2015.

ARTICLE 3: NATURE DU CONTRAT

L'intéressé(e) est recruté(e) en qualité d'agent contractuel de la Fonction Publique Territoriale.

Le présent contrat est à durée déterminée ou indéterminée.

Période d'essai

La durée de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite :

- De 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois,
- D'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an,
- De 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans,
- De 3 mois florsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans,
- De 3 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement au cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et doit être motivé. La convocation à cet entretien est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, et indique l'objet de la convocation. Aucune durée de préavis n'est requise.

Le licenciement au cours ou au terme de la période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 4: FORMATION

a) <u>Formation obligatoire et formation professionnelle tout au long de la</u> carrière :

L'Assistant(e) Maternel(le) doit suivre la formation conformément à la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 articles L421-14 et d-421-5.

L'Assistant(e) Maternel(le) bénéficie d'actions de formation professionnelle continue ainsi que de la préparation et accès aux concours.

b) Formation syndicale:

Elle est accordée dans les conditions prévues pour les agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, (article 57/7ème de la loi du 26 janvier 1984 modifié).

ARTICLE 5: DUREE DE TRAVAIL

L'Assistant(e) Maternel(le) travaille du lundi au vendredi (samedi et dimanche étant journées de repos) pour une durée de 45 heures hebdomadaires maximum ou d'une annualisation de 2115 heures (soit 45h x 47 semaines) maximum par an.

ARTICLE 6: REMUNERATION

L'Assistant(e) Maternel(le) perçoit un salaire égal à 3 fois le montant du SMIC horaire par enfant présent et par jour de garde pour une durée d'accueil pouvant être de 9 heures. Le versement de cette rémunération sera mensualisé dans le respect d'un plafond annuel de 2115 heures.

En contrepartie de son travail, l'Assistant(e) Maternel(le) du multi accueil familial recevra de la ville de Solliès-Pont, un salaire correspondant à 3 fois le smic horaire par enfant présent sur la base mensuelle de 21 jours, pour une journée d'accueil ne dépassant pas 9 heures.

Conformément aux dispositions de l'article D423-10 the code de l'Action Sociale et des Familles, toute heure travaillée au-delà de 45 heures hebdomadaires gait l'objet d'une majoration de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L.423.22 du code de l'Action Sociale et des Familles, pour travailler une durée supérieure à 45h, l'accord de l'assistante maternelle doit être écrit.

Concernant la prime de fin d'année (D.C.M. du 16,12.1985 et du 12.10.1998) il est précisé qu'elle est maintenue dans les conditions initiales : forfaitaire, non hiérarchisée et non indexée sur l'absentéisme lié aux congés de maladie, longue maladie, longue durée.

ARTICLE 7: INDEMNITES

a) Indemnité d'entretien :

L'intéressé (e) perçoit en plus du salaire de base une indemnité d'entretien revalorisable indexée sur l'augmentation du SMIC, d'un montant de 10.25 euros par enfant présent et par jour de garde, non soumise à cotisations sociales au titre de frais de nourriture et d'entretien dudit enfant.

- b) Liste relative aux fournitures:
- ✓ L'entretien courant du matériel de puériculture fourni par l'employeur (petits matériels hors linge)
- ✓ Les frais généraux inhérents au logement (eau, gaz, électricité...),
- ✓ Les achats de jeux et matériel d'activités pédagogiques
- ✓ Les achats pour les repas de midi et du goûter (lait infantile compris sauf lait sur prescription médicale),
- ✓ Les frais inhérents au déplacement entre leur domicile et le multi accueil ;

c) Indemnité de disponibilité:

Lorsque la mairie de Solliès-Pont ne pourra pas proposer l'accueil d'un enfant, il sera appliqué une indemnité d'attente conformément à l'article L423-28 du code de l'action sociale et des familles pendant une période maximale de trois mois. L'assistante maternelle recevra une indemnité de disponibilité égale à 3 heures du SMIC sur la base de 21 jours, sous réserve qu'elle s'engage à recevoir immédiatement l'enfant qui lui sera présenté au multi accueil familial.

A l'issue de cette période de 3 mois, il sera mis fin au dit contrat.

d) <u>Indemnité d'absence</u> : (Article L423-20 du code de l'action sociale et des familles) :

L'indemnité compensatrice pour absence de l'enfant prend en compte l'absence d'un enfant qui était prévu au contrat. Plusieurs situations sont envisagées :

✓ L'enfant absent sans cause :

L'assistant(e) maternel(le) continue à percevoir l'intégralité de son salaire en fonction du contrat de l'enfant auquel va s'ajouter l'indemnité de frais d'entretien, maintenue dans la limite de 2 jours.

A compter du 3^{ème} jour, l'assistante maternelle perd l'indemnité d'entretien.

- L'enfant absent pour maladie dûment confirmée par un certificat médical :
 L'assistant(e) materne!(le) continue à percevoir l'intégralité de son salaire en fonction du contrat de l'enfant auquel va s'ajouter, pendant 2 jours, l'indemnité de frais d'entretien. A compter du 3^{ème} jour, l'assistante maternelle perd l'indemnité d'entretien.
- ✓ L'enfant dont l'absence est imputable à l'assistant(e) maternel(le), cas de force majeure (exemple : incendie, inondation... et l'assistant(e) maternel(le) ne peut plus recevoir l'enfant) :

 L'assistant(e) maternel(le) ne perçoit que l'indemnité compensatrice d'absence

en fonction du contrat de l'enfant correspondant à 50% du salaire horaire, plafonné à 45 heures et dans la limite de 4 mois.

- ✓ Indemnité d'absence pour raison de santé, de maternité, d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle :
 - L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, article 7 :
 - Après 4 mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demitraitement.
 - Après 2 ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement.
 - Après 3 ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

e) <u>Indemnité de sujétion exceptionnelle</u> pour l'accueil d'enfant malade, porteur de handicap... (article L423-13 et D423-1 Code de l'action sociale et des familles)

L'accueil d'enfant handicapé ou avec des soins particuliers donne droit à une indemnité spécifique afin de compenser les contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant.

La rémunération est majorée selon le calcul suivant :

Salaire mensualisé intégral + frais d'entretien + indemnité horaire (0.20* SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil).

ARTICLE 8: POUVOIR DISCIPLINAIRE

a) Le pouvoir disciplinaire

Il appartient à l'autorité territoriale et s'applique dans les conditions prévues dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

b) <u>Indemnité de suspension d'agrément</u> (article L423-8 CASD) L'assistant(e) maternel(le) est suspendue de ses fonctions, cette période ne peut excéder 4 mois. Elle percevra une indemnité compensatrice qui ne peut être inférieur à un montant minimal fixé par décret.

ARTICLE 9: LICENCIEMENT

a) Licenciement pendant la période d'essai de 1 mois qui suit l'engagement de l'intéressée,

La Mairie de Solliès-Pont pourra mettre fin au contrat sans formalité autre qu'un courrier de l'autorité territoriale, ni délai particulier.

- b) Si l'établissement décide de ne plus confier d'enfant et si l'assistant(e) maternel(le) a une ancienneté comprise : A vi de l'établissement décide de ne plus confier d'enfant et si l'assistant(e)
 - Entre 1 mois et 12 mois, le délai de prégvis est de 15 jours.
 - Au-delà de 12 mois et 2 ans, ce délai de préavis est de 1 mois.
 - Au-delà de 2 ans d'ancienneté, ce délai sera porté à 3 mois.

Dans ce dernier cas, l'intéressée aura droit à une indemnté de licenciement prévue aux articles L423-12 et D 423-4 du code de l'Action Sociale et des Familles dont le montant minimum par année d'ancienneté sera égal à 2/10^{ème} de la moyenne mensuelle des salaires perçus par l'intéressée au cours des 6 meilleurs mois consécutifs hors indemnités d'entretien. La ville doit notifier sa décision à l'intéressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

c) En cas de retrait d'agrément, La procédure de licenciement est allégée, aucune indemnité de préavis ne sera due (application de l'article L432-8 du code de l'Action Sociale et des Familles).

d) En cas de faute, Le licenciement peut être prononcé par l'employeur sans préavis, ni indemnité.

ARTICLE 10: DEMISSION

Madame, monsieur pendant les trois premiers mois de son engagement pourra mettre fin à son contrat sans délai particulier, par courrier recommandé accusé réception, adressé à Monsieur le Maire de Solliès-Pont.

Au-delà de 3 mois et jusqu'au 12ème mois d'ancienneté, elle, il, devra adresser un courrier à Monsieur le Maire de Solliès-Pont précisant la date d'effet de sa démission et prévenir le multi accueil familial ainsi que les services administratifs. Le préavis est de 15 jours.

Au-delà de 12 mois d'ancienneté, le préavis est de 1 mois.

ARTICLE 11: CONGES

a) Annuels, exceptionnels et enfant malade : L'assistante maternelle bénéficie de tous les congés (annuels, exceptionnels, etc..) tels qu'ils sont accordés aux agents titulaires de la mairie de Solliès-Pont (vu la délibération du Protocole temps de travail).

Les congés annuels font l'objet d'une planification dont une période fixe correspond à la durée de fermeture du multi accueil familial en été pendant trois semaines, au mois d'août et deux semaines entre Noël et le jour de l'an.

Compte tenu de notre mission de service public, il y aura lieu de programmer les autres congés selon les disponibilités de service. Il conviendra de déterminer en début d'année cette programmation.

b) Congés pour raison de santé, de maternité, d'adoption, d'accident de travail ou de maladie professionnelle :
 L'assistante maternelle bénéficie des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988, relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

c) Congé syndical (article L423-15 CASF):

Lorsque l'assistante maternelle exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical, 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.

d) Lors de son départ à la retraite l'assistant(e) maternel(le) pourra bénéficier des mêmes droits que les agents titulaires de la Mairie de Solliès-Pont.

ARTICLE 12: DISPOSITIONS GENERALES

L'assistant(e) maternel(le) doit respecter le règlement de service des agents de l'espace petite enfance et le projet d'établissement annexés au présent contrat. Ils sont remis lors du recrutement.

L'agrément en date du a été délivré par le président du Conseil Départemental du Var à Madame, monsieur..... pour accueillir à son domicile...... les enfants (justificatif joint). Cet agrément pourra faire l'objet d'une modification et il remplacera le précédent.

VU le décret n° 2006-1153 du 14 septembre 2006, relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le code de l'action sociale et des familles,

VU le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015,

VU la délibération du 21 janvier 2002, relative à la rémunération des assistantes maternelles,

VU l'avis du comité technique, en date du 17 novembre 2017,

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, Le conseil municipal,

à main levée et à l'unanimité des membres présents et de ses représentants

- ADOPTE ce nouveau contrat qui annule et remplace celui mis en place par les délibérations du
- 3 décembre 1992 et du 21 janvier 2002.
- DIT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la commune, chapitre 012.

La présente délibération sera publiée au recueil des actes administratifs Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus. Pour copie certifiée conforme.

> Docteur André GARRON Maire

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le et publication ou notification du

2 2 DEC. 2017

ARTICLE 13: REGIME DE SECURITE SOCIALE

Le cocontractant est affilié aux assurances maladie, maternité, accident du travail et vieillesse du régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC.

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la sécurité sociale et de l'IRCANTEC.

ARTICLE 14: ASSURANCE

La Mairie est détenteur d'un contrat d'assurance chez GROUPAMA dont le n° de police est le suivant 43167718G/0010, couvre toutes les assistantes maternelles contre les conséquences de leur responsabilité civile à l'occasion des dommages qu'elles peuvent causer aux enfants ou que ces derniers peuvent provoquer à autrui.

Les assistantes maternelles doivent toutefois fournir chaque année à leur employeur une attestation d'assurance mentionnant que les garanties de leur propre contrat sont étendues aux enfants dont elles ont la garde à titre onéreux lorsqu'elles les transportent dans leur véhicule personnel ainsi qu'une assurance responsabilité civile couvrant les accidents pouvant être occasionnés par leurs animaux domestiques.

ARTICLE 15: JURIDICTION COMPETENTE

Le présent acte est susceptible, en cas de contestation de votre part d'être déféré devant le Tribunal Administratif de Toulon, sis rue Racine 83 – Toulon, dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Tout litige sur l'application sera de la compétence de ce même tribunal.

VU le Code du Travail,

VU le Code de l'Action Sociale et de la Famille,

VU la Convention Collective des Assistantes Maternelles,

VU la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée, relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, notamment ses articles 6 et 28,

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par décret 2007-1829 du 24 décembre 2007, relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

VU la loi nº 2005-706 du 27 juin 2005, relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,

VU le décret n° 2006-627 du 29 mai 2006, relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux,