

**CONTRAT A DUREE INDETERMINE**

**Assistant-e Maternel-le**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**Monsieur le Maire de la Ville de FLOIRAC,**  
**Jean-Jacques PUYOBRAU,**  
dénommé l'Employeur,

d'une part,

et **«Titre» «Prénom» «Nom»**,  
née le **«Née\_le»** à **«Lieu\_de\_naissance»**  
domicilié(e) **«Adresse1» «Code\_postal»** FLOIRAC,  
dénommé(e) l'Agent

d'autre part,

Vu les articles L. 421-1, L. 421-3, L. 421-4, L. 421-7, L.421-13, L.421-14, L. 421-17, L. 421-17-1, L. 422-1 à L. 422-3, L. 422-6, L. 422-8, L. 423-3 à L. 423-13, L. 423-15, L. 423-17 à L. 423-22, L. 423-27, L. 423-28, D. 421-12, R. 421-14 à D. 421-17, D. 421-19 à D. 421-21, R. 421-25, R. 421-26, R. 421-38 à R. 421-41, D. 421-44 à D. 421-49, D. 421-52, R.422-1 à R. 422-4, D. 422-7 à R. 422-21 du code de l'action sociale et des familles,

Vu les articles L. 1226-1, L. 1232-2 à L. 1232-4, D. 1226-1 à D. 1226- 8, R. 1232-1, R. 4624-21 à R. 4624-24 du code du travail,

Vu les articles L. 2111-2 et L. 2112-3 du code de la santé publique,

Vu l'article L. 422-7 du code des communes,

Vu le code général de la fonction publique

Vu les articles 6 et 28 de la loi 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les articles 1<sup>er</sup> à 4, 41 à 47 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les articles 16, 19, 31, 37, 38 et 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu les articles 2 et 4 du décret n°2006-464 du 20 avril 2006 relatif à la formation des assistants maternels,

Vu l'article 3 du 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 l'arrêté du 30 août 2006 relatif à la formation des assistants maternels,

Vu la délibération en date du ..... créant l'emploi d'assistant maternel,

Vu la délibération en date du ..... fixant les conditions de rémunération ainsi que les indemnités et fournitures destinées à l'entretien des enfants,

Vu l'agrément délivré par le Président du Conseil départemental de la Gironde autorisant «Titre» «Prénom» «Nom» à accueillir à son domicile «Nombre\_denfants\_agrésés»,

Considérant que «Titre» «Prénom» «Nom» remplit les conditions générales de recrutement à un emploi public fixées à l'article R 422-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Il a été convenu ce qui suit :

## ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

«Titre» «Prénom» «Nom» est recruté(e) en qualité d'agent contractuel de droit public, pour assurer les fonctions d'assistante maternelle agréée,

- pour une durée indéterminée à compter du «Date\_recrutement», conformément à la réglementation en vigueur,
- sur proposition de la Direction du Service d'Accueil Familial et sous réserve du renouvellement de l'agrément par le Président du Conseil départemental de la Gironde.

Le cocontractant s'engage à accueillir à son domicile situé «Adresse1» «Code\_postal» FLOIRAC, «Nombre\_denfants\_agrésés» confié(s) par la collectivité employeur dans la limite fixés dans son agrément.

La collectivité employeur s'engage à confier au cocontractant le nombre d'enfants mentionné ci-dessus.

En cas d'absence d'un enfant pour maladie ou congé, le cocontractant peut se voir confier la garde temporaire d'autres enfants en dépannage, dans la limite du nombre d'enfants confiés ci-dessus.

En cas de déménagement, le cocontractant s'engage à en informer préalablement la collectivité. Le nouveau domicile devra rester sur le territoire de Floirac, faute de quoi, il sera mis fin au contrat.

## ARTICLE 2 : PERIODE D'ESSAI OBLIGATOIRE

Pour permettre à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, «Titre» «Prénom» «Nom» est soumis(e) à une période d'essai de 3 mois.

Au cours de la période d'essai, la collectivité comme l'assistant maternel peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Le licenciement en cours de la période d'essai devra être motivé.

L'interdiction de licenciement d'un agent en état de grossesse médicalement constaté ne s'applique pas à un licenciement au terme de la période d'essai.

### ARTICLE 3 : DUREE DE TRAVAIL ET CONDITIONS D'EMPLOI

L'amplitude horaire normal de l'accueil des enfants se situe entre 7 heures et 19 heures (repos quotidien minimum de 11 heures consécutives) du lundi au vendredi. La journée type est de 9 heures, 5 jours par semaine soit 45 heures hebdomadaires. Une journée de travail ne peut excéder 10 heures (pause comprise).

Les heures effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires en moyenne mensuelle donnent lieu à une majoration de rémunération. L'assistante maternelle pourra effectuer des heures au-delà de 45 heures hebdomadaires dans la limite de 2 250 heures par an.

En dehors de ces horaires d'accueil des enfants, l'assistante maternelle pourra être sollicitée afin de participer à des réunions pédagogiques ou analyse de la pratique professionnelle à la demande de la directrice de la crèche familiale dont elle dépend dans la limite de 20 réunions par an.

«Titre» «Prénom» «Nom» déclare formellement avoir pris connaissance des différents règlements internes du Service d'Accueil Familial (règlement de fonctionnement, projet d'établissement et règlement intérieur) et s'engage à s'y soumettre sans restriction, toute inobservation grave étant de nature à provoquer la rupture immédiate du présent contrat.

### ARTICLE 4 : ASSURANCE

En cas de transport des enfants dans son véhicule personnel, «Titre» «Prénom» «Nom» s'engage à avoir préalablement souscrit une police d'assurance pour ses déplacements professionnels.

Le cocontractant s'engage à avoir souscrit une assurance de responsabilité civile.

### ARTICLE 5 : REMUNERATION

Conformément à la délibération du Conseil municipal susvisée fixant les conditions de rémunération des assistants maternels, le salaire mensuel brut versé est d'un montant forfaitaire sur toute l'année. Il est calculé en fonction des temps d'accueil programmés sur l'année selon les modalités suivantes :

- 195 heures mensuelles par place pour un temps plein
- 156 heures mensuelles par place pour un temps partiel à 80 %
- 117 heures mensuelles par place pour un temps partiel à 60 %
- 97,50 heures mensuelles par place pour un temps partiel à 50%

Le montant du salaire mensuel brut est fixé conformément à la réglementation en vigueur, calculé par référence au taux horaire du SMIC en vigueur, multiplié par un coefficient multiplicateur à 0,35.

La fiche de paie sera adressée en fin de mois au cocontractant.

Ce montant est versé notamment en cas d'absence de l'enfant pendant une période d'accueil prévue par le présent contrat, sauf si l'absence de l'enfant est due au seul fait du cocontractant.

Une régularisation sera donc effectuée en fin de mois (ou non en fin de mois) pour tenir compte notamment :

- des temps d'absence non rémunérées de l'agent
  - des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de service prévue au contrat
- Pour chaque heure effectuée au-delà de 45 heures par semaine (heures supplémentaires), le cocontractant percevra une rémunération majorée égale à 25% sous la forme d'heures supplémentaires. En application du décret 2002-60 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.

En outre, «Titre» «Prénom» «Nom» pourra percevoir :

- pour les réunions qui se tiennent en dehors de la journée de travail, une rémunération égale au SMIC Horaire et en rapport avec la durée de la réunion.
- la prime annuelle mensualisée à hauteur de 87,23 euros (montant égal à celle perçue par les agents contractuels de la collectivité dans les conditions définies par elle),
- la prime mensuelle d'agent itinérant le cas échéant. Cette prime est appliquée uniquement pour les assistantes maternelles utilisant leur véhicule personnel de manière régulière à savoir au moins trois fois par semaine.

L'indemnité liée à l'ancienneté de l'Assistant Maternel est fixée selon la grille qui suit :

| <b>Ancienneté de l'assistant(e) maternel(le)</b> | <b>Montant brut annuel en euros</b> |
|--|-------------------------------------|
| À compter de 3 ans                               | 100                                 |
| À compter de 6 ans                               | 150                                 |
| À compter de 9 ans                               | 190                                 |
| À compter de 12 ans                              | 230                                 |
| À compter de 15 ans                              | 270                                 |
| À compter de 18 ans                              | 310                                 |
| À compter de 21 ans                              | 350                                 |
| À compter de 24 ans                              | 390                                 |
| À compter de 27 ans                              | 430                                 |
| À compter de 30 ans                              | 470                                 |

L'indemnité liée à l'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier est versée annuellement, en décembre ou à l'issue de contrat, au prorata des mois effectifs, le cas échéant.

## **ARTICLE 6 : INDEMNITES DESTINEES A L'ACCUEIL DE L'ENFANT**

⇒ **L'indemnité d'entretien**

Les frais couverts par les indemnités destinées à l'accueil de l'enfant sont les suivants :

- les jeux et matériel d'activités destinés à l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;
- les produits d'hygiène (savon, mouchoirs, gants, serviettes, etc.) et la petite pharmacie de base ;
- la part afférente aux frais généraux du logement du cocontractant : électricité, chauffage et eau (y compris celle donnée aux enfants pour la préparation des biberons, pour les repas, les gouters, etc.) .

Conformément à la délibération du Conseil municipal, le cocontractant percevra pour chaque jour d'accueil et par enfant une indemnité destinée aux fournitures et à l'entretien de l'enfant fixée à 85 % du minimum garanti par enfant et pour une journée de 9 heures – article D423-7 du Code d'Action sociale et des Familles. Ce montant sera revalorisé tous les ans, en fonction du coût de la vie, en prenant par référence l'indice INSEE de variation des prix à la consommation.

Les couches et le matériel de puériculture sont fournies par la crèche.

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

#### ⇒ **L'indemnité de nourriture**

Les repas sont fournis par l'assistante maternelle.

Une indemnité de nourriture est versée par la collectivité à compter des 6 mois de l'enfants (sauf certificat médical fourni par la famille) dont le montant est égal à 64% du minimum garanti par enfant et pour une journée de 9 heures – article D423-7 du Code d'Action sociale et des Familles. Ce montant sera revalorisé tous les ans, en fonction du coût de la vie, en prenant par référence l'indice INSEE de variation des prix à la consommation.

Cette indemnité n'est pas versée en cas d'absence de l'enfant, sauf si la famille prévient le matin même, cette indemnité sera versée à moitié.

## **ARTICLE 7 : CONGES ANNUELS ET INDEMNITES**

«**Titre**» «**Prénom**» «**Nom**» bénéficie du droit aux congés annuels dans les conditions suivantes :

- La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services, et ce quel que soit le nombre d'heures travaillées par jour + 8 jours (soit un total de 33 jours de congés annuels proratisés en fonction de la date d'entrée dans la collectivité).
- la période de référence est l'année civile.

Le cocontractant bénéficiera des jours de fractionnements dans les conditions définies par la réglementation applicable aux fonctionnaires territoriaux : Un ou deux jours de congé supplémentaires, dits « jours de fractionnement », seront accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- Un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,
- Deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

Ils ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre de la même année.

Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de la direction du Service d'Accueil Familial.

Les périodes de congés seront déterminées dans les conditions suivantes :

L'assistante maternelle doit se conformer aux périodes de fermeture déterminées par la collectivité (cf règlement intérieur).

En cas de résiliation du contrat du fait du cocontractant ou de la collectivité (licenciement ou démission), excepté en cas de faute lourde, une indemnité compensatrice de congé non pris est versée, au prorata du nombre de jour non pris.

Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute que l'agent a perçu dans l'année où son contrat se termine si celui-ci n'a pris aucun congé du fait de l'administration.

S'il en a pris une partie, l'indemnité est au prorata du nombre de congés non pris par rapport au nombre de jours de congés total auquel il a le droit.

Cette indemnité est versée au terme de l'engagement.

## **ARTICLE 8 : FORMATION**

En outre, le contractant pourra bénéficier des mêmes droits et obligations à la formation que ceux reconnus aux autres agents contractuels territoriaux de droit public.

## **ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale qui devra respecter les droits de la défense (droit à la communication du dossier et à se faire assister par la personne de son choix, obligation pour la collectivité d'informer préalablement l'agent de ces droits).

Les sanctions susceptibles d'être prononcées sont le blâme, l'avertissement et le licenciement.

## **ARTICLE 10 : CUMUL D'ACTIVITES**

L'agent doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées au titre du présent contrat, sauf dérogations autorisées par la réglementation en vigueur et notamment l'article D 422-7 du Code de l'Action Sociale et des Familles, sous peine de sanction.

Ainsi, ce cumul n'est ouvert qu'aux assistantes maternelles assurant l'accueil à titre non permanent et que pour l'activité d'accueil d'enfants dans la limite fixée par l'agrément, et avec l'accord de la collectivité employeur.

## **ARTICLE 11 : SECURITE SOCIALE - RETRAITE**

«Titre» «Prénom» «Nom» est affilié(e) au régime général de la sécurité sociale (assurances maladie, maternité, accident du travail et vieillesse) et à l'IRCANTEC.

### Article 11-1 : Congé maladie – accident non professionnel

En vertu de l'article R422-10 du code de l'action sociale et des familles, en cas d'arrêt pour raisons de santé, «Titre» «Prénom» «Nom» bénéficie du maintien de sa rémunération à partir d'un an d'ancienneté.

L'indemnisation réglementaire s'applique à compter du 8ème jour d'absence. Conformément au plan pluri annuel de revalorisation du statut des assistantes maternelles signé en date du 18 juin 2021 et dans le cadre de la subrogation, la collectivité de Floirac prendra en charge l'indemnisation à compter du 4ème jour d'absence.

| Droits ouverts selon l'ancienneté dès le 4ème jour d'absence maladie ordinaire et accidents de trajet |      |        |
|---|------|--------|
| Ancienneté  | 90%  | 66,66% |
| 1 à 6 ans   | 30 j | 30 j   |
| + 6 à 11 ans  | 40 j | 40 j   |
| + 11 à 16 ans   | 50 j | 50 j   |
| + 16 à 21 ans   | 60 j | 60 j   |
| + 21 à 26 ans   | 70 j | 70 j   |
| + 26 à 31 ans   | 80 j | 80 j   |
| + 31 ans  | 90 j | 90 j   |

### Article 11 -2 : Congé accident de travail – maladie professionnelle

En cas de congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle, «Titre» «Prénom» «Nom» bénéficiera des prestations du régime général de la sécurité sociale selon la réglementation en vigueur.

### Article 11-3 : Congé maternité ou adoption

En cas de congé maternité ou adoption, «Titre» «Prénom» «Nom» bénéficiera des prestations du régime général de la sécurité sociale et percevra directement les indemnités journalières de la sécurité sociale.

## ARTICLE 12 : DROITS ET OBLIGATIONS

Pendant la durée de l'engagement, «Titre» «Prénom» «Nom» bénéficie des droits définis par les dispositions légales et réglementaires visées ci-dessus, et notamment du droit à la formation (professionnelle, personnelle et syndicale), du droit syndical, du droit à la surveillance médicale (examen d'embauche et examen tous les 2 ans), et du droit de participation au sein du comité technique dont dépend la collectivité (possibilité d'être éligible et électeur) et à la commission consultative paritaire départementale.

«Titre» «Prénom» «Nom» s'engage à respecter les dispositions du règlement intérieur du Service d'Accueil Familial annexé au présent contrat.

La collectivité se réserve la possibilité de venir effectuer des visites inopinées au domicile d'assistante maternelle, durant son temps de travail, pour observer ses conditions de travail.

Le cocontractant s'engage à ne pas faire obstacles aux contrôles diligents.

«Titre» «Prénom» «Nom» pourra, sous réserve de remplir les conditions prévues par les textes et dans la limite de la période de contrat restant à courir, bénéficier des congés maladie, de grave maladie ou d'accident du travail, de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant), du congé parental, dans les conditions définies aux articles R422-10 à R 422-19 du Code de l'action sociale et des familles, et du congés non rémunéré pour raisons familiales visé à l'article 16 du décret n°88-145 susvisé.

«Titre» «Prénom» «Nom» s'engage à respecter les visites médicales obligatoires demandées et prises en charge par son employeur (visite d'embauche, visite périodique tous les deux ans notamment).

L'agent s'engage à participer aux réunions, aux journées pédagogiques et ateliers proposés à l'initiative de la collectivité.

## ARTICLE 13 : RUPTURE DU CONTRAT

### 1) Licenciement à l'initiative de la collectivité

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'assistante maternelle 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, le cocontractant est convoqué à un entretien préalable obligatoire.

La convocation écrite à l'entretien doit respecter les modalités définies par les article L 1232-2 à L1232-4 du code du travail : ( elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre, devra préciser l'objet et le moment de l'entretien, ainsi que les droits à se voir communiquer son dossier individuel et d'être assisté de la personne de son choix appartenant au personnel de la collectivité, ou à défaut d'institutions représentatives du personnel dans la collectivité, par soit une personne de son choix appartenant au personnel, soit par un conseiller du cocontractant choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative).

Un délai de 5 jours ouvrables devra être respecté entre la notification de la convocation à l'agent et l'entretien préalable.

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'agent 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 au cocontractant s'il justifie d'au moins 2 ans au service auprès de la collectivité.

Le montant de cette indemnité est égal aux 2/10<sup>e</sup> 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 le cocontractant 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'assistante maternelle n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés annuels, une indemnité compensatrice lui est versée pour la fraction de congé non pris, telle qu'elle est définie à l'article 7.

## 2) Démission

La démission de **«Titre» «Prénom» «Nom»** doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le cocontractant est tenu(e) 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.
- de 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieur à 1 an.

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

Si l'assistante maternelle n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés annuels, une indemnité compensatrice lui est versée pour la fraction de congé non pris, telle qu'elle est définie à l'article 7.

## ARTICLE 14 : CERTIFICATS DE TRAVAIL

Lors de son recrutement, l'agent a fourni à la collectivité l'ensemble des certificats de travail produits par l'agent délivrés par les collectivités territoriales ou leurs établissements ayant antérieurement employé l'agent et sont joints en annexe pour faire valoir ce que de droit.

A la fin du contrat, quelque qu'en soit le motif, la collectivité délivrera à l'agent un certificat de travail mentionnant la date du recrutement, la date de fin de contrat, les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique du poste occupé et le cas échéant les périodes de congés non assimilées à du travail effectif (congé parental, congé sans rémunération ...).

## ARTICLE 15 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative (auprès du tribunal administratif de Bordeaux) dans le respect du délai de recours de deux mois.

Toute disposition du présent contrat, qui, par suite d'une modification des textes, serait contraire à la législation ou à la réglementation en vigueur serait nulle de plein droit. Il serait alors automatiquement fait application des nouvelles dispositions.

## ARTICLE 17 : REGLEMENTS INTERNES

«Titre» «Prénom» «Nom» déclare avoir pris connaissance des dispositions du présent contrat, du règlement de fonctionnement, du règlement intérieur et du projet du Service d'Accueil Familial de Floirac joints en annexes, et s'engage à les respecter.

## ARTICLE 18 : NOTIFICATION

Une ampliation du présent contrat qui sera inséré dans le dossier individuel de l'agent, est transmise :

- au Représentant de l'Etat,
- au cocontractant,
- au Comptable de la collectivité,
- au Centre de Gestion de la Gironde.

ANNEXES : Règlement de fonctionnement, projet d'établissement, règlement intérieur

Fait en double exemplaire à ....., le .....

Le cocontractant,  
«Prénom» «Nom»  
Signature

**Nom, Prénom et qualité de l'autorité territoriale**

Signature et Tampon

Le Maire,  
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,  
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.  
Notifié le .....  
Signature de l'agent :