



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 61

Date de Publicité : 27/02/18

Reçu en Préfecture le : 27/02/18
CERTIFIÉ EXACT,

Séance du lundi 26 février 2018
D - 2018/37

Aujourd'hui 26 février 2018, à 15h00,

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni en l'Hôtel de Ville, dans la salle de ses séances, sous la présidence de

Monsieur Alain JUPPE - Maire

Présidence de Madame Virginie CALMELS de 18h38 à 18h52

Etaient Présents :

Monsieur Alain JUPPE, Madame Virginie CALMELS, Monsieur Nicolas FLORIAN, Monsieur Didier CAZABONNE, Madame Anne BREZILLON, Monsieur Fabien ROBERT, Mme Anne-Marie CAZALET, Monsieur Nicolas BRUGERE, Madame Brigitte COLLET, Monsieur Jean-Louis DAVID, Madame Emmanuelle CUNY, Monsieur Stephan DELAUX, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Marik FETOUH, Madame Laurence DESSERTINE, Monsieur Jean-Michel GAUTE, Madame Magali FRONZES, Monsieur Pierre LOTHAIRE, Madame Emilie KUZIEW, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Arielle PIAZZA, Monsieur Jérôme SIRI, Madame Elizabeth TOUTON, Monsieur Joël SOLARI, Madame Ana maria TORRES, Monsieur Jean-Pierre GUYOMARC'H, Madame Mariette LABORDE, Madame Marie-Françoise LIRE, Monsieur Erick AOUIZERATE, Monsieur Philippe FRAILE MARTIN, Monsieur Benoit MARTIN, Monsieur Gérald CARMONA, Madame Anne WALRYCK, Madame Marie-Hélène VILLANOVE, Madame Florence FORZY-RAFFARD, Madame Constance MOLLAT, Monsieur Alain SILVESTRE, Madame Marie-José DEL REY, Monsieur Guy ACCOCEBERRY, Monsieur Yohan DAVID, Monsieur Edouard du PARC, Madame Sandrine RENOU, Madame Estelle GENTILLEAU, Monsieur Marc LAFOSSE, Monsieur Yassine LOUIMI, Madame Stéphanie GIVERNAUD, Mme Laetitia JARTY ROY, Madame Solène COUCAUD-CHAZAL, Madame Michèle DELAUNAY, Monsieur Pierre HURMIC, Monsieur Vincent FELTESSE, Madame Emmanuelle AJON, Monsieur Nicolas GUENRO, Madame Delphine JAMET, Monsieur Matthieu ROUYEYRE, Madame Catherine BOUILHET, Monsieur François JAY,
Monsieur Pierre de Gaétan NJIKAM MOULIOM présent à partir de 15h55 et Monsieur Philippe FRAILE MARTIN présent à partir de 16h10

Excusés :

Madame Alexandra SIARRI, Monsieur Michel DUCHENE, Madame Maribel BERNARD, Madame Cécile MIGLIORE

Statut des Assistant(e)s Maternel(le)s employées sous contrat à la Mairie de Bordeaux. Décision. Autorisation

Monsieur Nicolas FLORIAN, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La Ville de Bordeaux en qualité de commune compétente pour organiser le service de la Petite Enfance est l'employeur des assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s résidant exclusivement sur son territoire et dont la mission est d'assurer la prise en charge d'un ou plusieurs enfants 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 deux délibérations respectivement prises en 2007 et 2008 (n°2007/377 du 9 juillet 2007 et n°2008/28816 juin 2008), par lesquelles les élus ont approuvé le règlement intérieur et le contrat des assistant(e)s maternel(le)s.

Au cours de l'année 2017, des réunions de négociations ont été menées avec les représentants du personnel, et des réunions d'information ont été organisée avec les intéressé(e)s.

L'objectif de cette démarche consistait d'une part, à faire évoluer le statut des assistant(e)s maternel(le)s et d'autre part, à revoir leur durée hebdomadaire de travail ainsi que leurs conditions de rémunération.

S'agissant de l'évolution du statut, il s'agissait de créer des postes permanents afin de régulariser la situation des agents occupant ces fonctions, employés depuis des années en CDD (Contrat à Durée Déterminée) ou en CDI (Contrat à Durée Indéterminée). L'inscription de ces postes au tableau des effectifs de la Ville a été actée par délibération en date du 20 novembre 2017.

Aujourd'hui, il est donc proposé de délibérer sur les clauses substantielles du contrat (modèle joint en annexe), de préciser la durée hebdomadaire de travail des assistantes maternelles ainsi que les conditions de leur rémunération.

I – Durée du temps de travail des assistant(e)s maternel(le)s

L'amplitude horaire journalière de l'assistante maternelle passe de 8H à 9H 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.

Par ailleurs, une majoration du taux horaire de rémunération correspondant à 25% du SMIC horaire brut en vigueur est prévue pour les heures effectuées avant 7H et après 19H.

II – Rémunération de base des assistantes maternelles

L'assistante maternelle perçoit, en application du Code de l'action sociale et des familles, une rémunération brute mensuelle correspondant au SMIC horaire brut auquel s'applique à la Ville de Bordeaux un coefficient de majoration de 0,344 du taux horaire du SMIC en vigueur par enfant et par heure d'accueil.

Les heures réalisées, au-delà du plafond hebdomadaire de 45 heures par semaine, sont rémunérées 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.

III – Primes et compléments de rémunération versés aux assistant(e)s maternel(le)s

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 :

- **Prime de sujétion liée à l'enfant :** Les assistant(e)s maternel(le)s perçoivent une rémunération majorée dans des cas où des contraintes particulières dues à des soins particuliers pèsent sur eux(elles). Ces contraintes particulières sont évaluées par le médecin de la crèche 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.

- **Indemnité d'attente :** En application du Code de l'action sociale et des familles, l'assistant(e) maternel(le) 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.

- **Indemnité d'entretien :** En application de l'article L3231-12 du code du travail, l'assistant(e) maternel(le) 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 la Ville de Bordeaux, le montant de l'indemnité d'entretien est porté en 2018 à 4,5 € par jour de présence effective et par enfant à temps complet (soit 9 h de garde). Le montant de l'indemnité d'entretien est révisable chaque année en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation.

- **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'assistant(e) maternel(le) 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 assistant(e)s maternel(les). Ces compléments sont les suivants :

- **Complément de rémunération annuel** : ce complément de rémunération correspond à la prime d'ancienneté telle que créée par la délibération n°2005/146 du 21 mars 2005. Celle-ci est versée une fois par an et destinée 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. Son montant est proportionnel aux années de services effectifs au sein de la collectivité au dernier jour de l'année de référence, et revalorisé tous les ans en fonction de l'indice INSEE à la consommation :

Ancienneté requise	Montant brut de la prime annuelle
A partir de 5 ans de services jusqu'à 9 ans inclus	112,60 € brut
A partir de 10 ans de services jusqu'à 14 ans inclus	140,76 € brut
A partir de 15 ans de services	180,17 € brut

- **Complément de rémunération mensuel** : ce complément de rémunération mensuel est destiné à valoriser le statut de l'assistant(e) maternel(le) qui est assimilé à un agent contractuel de droit public permanent et donc ayant vocation à bénéficier d'une prime de service dont le montant est de 95,28 € par mois.
- **Complément lié à la participation aux réunions pédagogiques** : un montant de 25 € tel que prévu par la délibération 2007/0377 du 9 juillet 2007 est versé à l'assistant(e) maternel(le) pour chaque participation effective aux réunions pédagogiques
- **Complément lié à la participation mensuelle à la « réunion de cohésion »** : un montant mensuel de 14 € est versé à l'assistant(e) maternel(le) dans le cadre de sa participation mensuelle à la réunion de cohésion.
- **Indemnité de repas** : En complément de l'indemnité d'entretien, l'autorité territoriale fixe une indemnité dont bénéficie l'assistante maternelle 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 2018 est fixée à 5 euros par jour de présence effective et par enfant. Cette indemnité est révisable annuellement en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter les termes de la délibération suivante :

Vu le Livre IV- Titre II –du Code de l'Action Sociale et des Familles (articles L 421-1 à L 422-8 et articles R 421-1 à R 421-54),

Vu les articles L.423-3 à L.423-13, L.423-15, L.423-17 à 423-22, L.423-27 à L.423-33 et L.423-35 du Code de l'Action Sociale et des Familles s'appliquant aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public

Vu les articles L 1225-16 à L 1225-23 ; L 1225-29 et R 4624-21, du Code du Travail,

Vu l'article L 2111-1 du Code de la Santé Publique,

Vu le décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, Titre III, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Vu les délibérations respectivement prises en 2007 et 2008 (n°2007/377 du 9 juillet 2007 et n°2008/28816 juin 2008), par lesquelles les élus ont approuvé le règlement intérieur et le contrat des assistant(e)s maternel(le)s,

Considérant l'avis du Comité Technique en date du 30 novembre 2017,

Entendu le rapport de présentation,

DECIDE

Article 1 : D'adopter les mesures qui précèdent,

Article 2 : D'autoriser Monsieur le Maire à signer les contrats correspondants,

Article 3 : D'autoriser Monsieur le Maire à imputer les dépenses correspondantes sur les crédits ouverts à cet effet au budget (chapitre globalisé 012).

ADOpte A L'UNANIMITE

Fait et Délibéré à Bordeaux, en l'Hôtel de Ville, le 26 février 2018

P/EXPEDITION CONFORME,

Monsieur Nicolas FLORIAN



Direction Générale RH et Administration Générale
Direction de la Vie Administrative et de la Qualité de Vie au Travail

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Assistant(e) Maternel(le)

Entre les soussignés

Monsieur Alain JUPPÉ, Maire de la Ville de Bordeaux,

Et

« Qualité » « Prenom » « Nom », né(e) le « date de naissance » à « lieu », demeurant
« domicile »

Vu le Livre IV- Titre II –du Code de l'Action Sociale et des Familles (articles L 421-1 à L 422-8 et articles R 421-1 à R 421-54),

Vu les articles L. 423-3 à L. 423-13, L. 423-15, L. 423-17 à L. 423-22, L. 423-27 à L. 423-33 et L. 423-35 du Code de l'Action Sociale et des Familles s'appliquant aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public.

Vu les articles L 1225-16 à L 1225-23 ; L 1225-29 et R 4624-21, du Code du Travail,

Vu l'article L 2111-1 du Code de la Santé Publique,

Vu le Décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, Titre III, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°2018-... en date du 29 janvier 2018 relative au statut des assistant(es) maternel(le)s employé(e)s sous contrat à la ville de Bordeaux,

Vu l'agrément délivré par le président du Conseil Départemental de la Gironde autorisant « Qualité » « Prenom » « Nom », à accueillir à son domicile X mineurs simultanément,

Considérant qu'il convient de prendre en compte les modifications substantielles apportées au contrat de travail de « Qualité » « Prenom » « Nom »,

Article premier : OBJET DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu entre « Qualité » « Prenom » « Nom », matricule et la Ville de Bordeaux. Il prend effet à compter du 1/04/2018 pour une durée déterminée de

La durée du contrat est sans incidence sur l'ancienneté acquise par l'intéressé(e) ; celle-ci se calculant sur la totalité des contrats.

« Qualité » « Prenom » « Nom », exerce ses fonctions d'assistant(e) maternel(le) à la Direction de la petite enfance et des familles - Accueil familial « structure ».

Le cocontractant s'engage à accueillir X enfants confiés par la Ville de Bordeaux à son domicile situé au « domicile ».

« Qualité » « Prenom » « Nom », sera rémunéré(e) sur la base de X enfants accueillis.

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

Article 2 : DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

L'amplitude horaire normale de l'accueil des enfants se situe entre 7h et 19h.

Pour un temps complet, une journée type est de 9 heures, 5 jours par semaine soit 45 heures hebdomadaires.

Le temps de pause journalière ne peut être inférieur à 11 heures.

Le temps de travail annuel ne peut dépasser 2250 heures.

Le nombre d'heures mensuelles de l'assistant(e) maternel(le) par mois est divisé par le nombre de jours travaillés dans le mois pour chaque enfant.

Les heures effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires en moyenne mensuelle par enfant donnent lieu à une majoration de rémunération.

Les heures effectuées également avant 7H et après 19H donneront également lieu à majoration. Cette majoration sera décidée au moment du placement de l'enfant par la directrice de crèche et pour la durée de l'accueil de l'enfant.

En dehors de ces horaires d'accueil des enfants mais dans le cadre du temps de travail effectif, l'assistant(e) maternel(le) pourra être sollicité(e) afin de participer à des réunions pédagogiques à la demande de la directrice de la crèche familiale dont elle dépend.

Elle sera amenée également à participer tous les mois à une réunion de cohésion.

Article 3 : REMUNERATION

L'assistant(e) maternel(le) sera rémunéré(e) sur la base d'un déclaratif mensuel du service et à terme échu sur 12 mois.

Salaire de base : Par application des articles L 423-19, D 423-9 du Code de l'action Sociale et des Familles :

L'assistant(e) maternel(le) percevra, une rémunération brute mensuelle calculée selon les modalités suivantes :

Rémunération de base pour un temps complet pour un enfant :
 $0.344 \times \text{taux horaire du SMIC en vigueur} \times 180 \text{ (20 jours} \times 9 \text{ heures)}$

Pour chaque enfant, et par référence au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures réalisées au-delà des 45 H/ semaine sont majorées de 25% et se calculent selon les modalités suivantes :

0.344 x taux horaire du SMIC en vigueur x nombre d'heures supplémentaires par enfant x 1.25

En cas d'accueil à temps non complet, la rémunération sera proratisée.

Une majoration correspondant à 1/4 du SMIC horaire en vigueur par demi-heure de dépassement pour les heures effectuées avant 7H et après 19H sera appliquée également si l'assistant(e) maternel(le) est concernée.

Compléments et majorations de rémunération liés à des sujétions particulières :

- Par application des articles L 423-13, D 423-1 et D 423-2 du Code de l'action Sociale et des Familles : l'assistant(e) maternel(le) percevra, en outre, une majoration qui sera égale à 0.14 du SMIC en vigueur par heure de garde pour tenir compte des sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations générateurs de soins particuliers ou d'une éducation spéciale, reconnus par le médecin de la crèche, à défaut de la MDPH.
- En outre, l'assistant(e) maternel(le) pourra percevoir un complément de rémunération dont le versement est lié à sa présence effective aux réunions pédagogiques annuelles organisées par sa directrice, soit un forfait de 25 euros brut par réunion.
- Chaque mois, un complément de rémunération d'un montant de 14 € brut est versé également à l'assistant(e) maternel(le) pour sa participation à la réunion mensuelle de cohésion.

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'assistance 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.

L'assistant(e) maternel(le) doit être cependant à la disposition de l'employeur pendant toute la journée.

Indemnité d'attente :

Lorsque la Ville de Bordeaux n'est momentanément pas en mesure de confier d'enfant, l'assistant(e) maternel(le) percevra pendant une durée de 4 mois, une indemnité journalière prévue aux articles L 423-28 et D 423-20 du code des familles et qui est égale à 70% du salaire de base des 6 mois précédents.

A l'issue de la période de 4 mois, l'administration peut convenir avec l'intéressé(e) :

⇒ soit de son maintien dans l'effectif sans indemnité dans l'attente d'un nouvel accueil sur un des agréments

⇒ soit de son licenciement en cas de vacance de l'ensemble des places d'accueil.

Après une nouvelle période d'activité, l'indemnité d'attente ne sera accordée à nouveau qu'à la suite d'un placement définitif et non de dépannage.

Aucune rémunération n'est due à l'assistant(e) maternel(le) par la Collectivité si l'absence de l'enfant est imputable à l'assistant(e) maternel(le) ou à sa famille.

Article 4 : AUTRES COMPLEMENTS DE REMUNERATION

Complément de rémunération mensuel :

En sus de sa rémunération principale, l'assistant(e) maternel(le) percevra sur le budget communal, une prime annuelle répartie sur les douze mois de l'année. Le montant est de 95,28 € par mois.

Complément de rémunération annuel : En vertu de la délibération n°2005-0146 du 21 mars 2005 du conseil municipal de la Ville de Bordeaux, l'assistant(e) maternel(le) percevra une prime d'ancienneté destinée à valoriser son emploi et permettre une juste revalorisation des années consacrées à l'accueil des enfants.

Cette prime est versée annuellement et en une seule fois aux assistants(es) maternels(les) en position d'activité. Son montant est proportionnel aux années de services effectifs au sein de la collectivité au dernier jour de l'année de référence, et revalorisé tous les ans en fonction de l'indice INSEE à la consommation :

112,60 € brut à partir de 5 ans de services jusqu'à 9 ans inclus

140,76 € brut à partir de 10 ans inclus jusqu'à 14 ans inclus

180,17 € brut à partir de 15 ans de services

Article 5 : INDEMNITES ET FOURNITURES DESTINEES A L'ENTRETIEN DE L'ENFANT

L'article D.423-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles fixe le contenu des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant.

Sans préjudice de la rémunération visée à l'article 4 ci-dessus, l'assistant(e) maternel(le) percevra une indemnité d'entretien et une indemnité de nourriture, par jour de présence effective et par enfant, qui seront revalorisées tous les ans, en fonction du coût de la vie, en prenant pour référence l'indice INSEE de variation des prix à la consommation.

Les frais couverts par les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont les suivants :

- Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre
- La part afférente aux frais généraux du logement du cocontractant.
- L'indemnité d'entretien correspond à un montant de 4,5 € brut sur la base de 9 heures d'accueil et la moitié pour un accueil à temps inférieur (soit une durée inférieure ou égale à 4H30 heures).
- Les repas sont fournis par l'assistant(e) maternel(le). Une indemnité de nourriture est versée par la collectivité employeur d'un montant de 5 €. Cette indemnité est versée pour chaque repas effectivement pris par enfant.

Article 6 : FORMATION

« Qualité » « Prenom » « Nom », est tenue de suivre une formation obligatoire :

- d'une durée minimale de 60 heures dans un délai de 5 ans suivant l'agrément dont 20 heures au cours des deux premières années (pour les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s avant le 1^{er} janvier 2007).
- d'une durée minimale de 120 heures dont 60 heures dans un délai de 6 mois à compter de la demande d'agrément et avant tout accueil d'enfant (pour les assistants(es) maternels(les) agréés après le 1^{er} janvier 2007).

« Qualité » « Prenom » « Nom », peut également bénéficier de formations inscrites dans le plan de formation, d'une formation personnelle suivie à son initiative soit dans le cadre d'un congé de formation professionnelle, soit dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, l'intéressé(e) peut bénéficier du Compte Personnel de Formation.

Pendant les périodes de formation après l'embauche, la rémunération reste due par la Collectivité.

Par ailleurs, « Qualité » « Prenom » « Nom » peut bénéficier d'un congé non rémunéré lorsqu'il (elle) est admis(e) à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaire, à un emploi militaire, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si à l'issue du stage, l'intéressé(e) est titularisé(e), il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'intéressé(e) n'est pas admis(e) au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé(e) à l'issue du stage, il (elle) est réemployé(e) pour la durée du contrat restant à courir.

Article 7 : CONGES ANNUELS

Les différents congés dont peut bénéficier « Qualité » « Prenom » « Nom », sont les suivants :

7.1 => CONGE ANNUEL : l'assistant(e) maternel(le) bénéficie des congés payés en vertu de l'article R.422-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

L'assistante maternelle a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de cette période de référence, dans la limite de 30 jours ouvrables (6 semaines)

L'assistant(e) maternel(le) doit se conformer aux périodes de fermeture déterminées par le Service Petite Enfance.

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie en outre de 5 jours de congés annuels supplémentaires accordés par l'administration municipale.

7.2 => Congé de représentation :

CONGE POUR FORMATION SYNDICALE :

Les assistant(e)s maternel(le)s bénéficient des mêmes droits que les agents employés par les collectivités locales.

Conformément à l'article R 422-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles, un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an, peut être accordé, si les nécessités du service le permettent

7.3 CONGE POUR FORMATION PROFESSIONNELLE :

En application 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, l'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier de formations inscrites dans le plan de formation, d'une formation personnelle suivie à son initiative qui peut prendre la forme d'un congé de formation professionnelle, d'un congé pour bilan de compétences ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

ARTICLE 8 : CONGES POUR RAISONS DE SANTE

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des prestations du régime général de la Sécurité Sociale dans les conditions prévues par les articles R.412-12 à R.412-13 du Code de la sécurité sociale.

Sont notamment couverts à ce titre les accidents survenus à leur domicile et qui ont un lien direct avec leur activité de garde et d'entretien des enfants. Sont également couverts les accidents intervenus lors des déplacements avec l'enfant ou pour son compte,

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, l'intéressé(e) perçoit de la collectivité (ou l'établissement) employeur des indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

ARTICLE 9 : CONGES REMUNERES ET NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

9.1 ⇒ Congé maternité, d'adoption et paternité

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des prestations du régime général de la Sécurité Sociale.

« Qualité » « Prenom » « Nom », en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité, à un congé d'accueil d'un enfant ou à un congé d'adoption d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

9.2 ⇒ CONGE SANS REMUNERATION

* pour événements familiaux sous réserve des nécessités de service (prévu à l'article 16 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié) dans la limite de **15 jours maximum** par an, non comprises les autorisations d'absences prévues dans le règlement intérieur.

*pour exercice de fonctions gouvernementales ou la durée d'un mandat de député à l'Assemblée Nationale, au Sénat ou à l'Assemblée des Communautés Européennes (prévu à l'article 19 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988),

*Congé parental :

« Qualité » « Prenom » « Nom » a droit, sur sa demande, à un congé parental sous réserve de justifier d'une ancienneté d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant. La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. La demande de renouvellement doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

*Congé d'adoption :

« Qualité » « Prenom » « Nom » a droit sur demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.

Article 10 : PROTECTION SOCIALE - RETRAITE

« Qualité » « Prenom » « Nom », est affilié(e) au régime général de la Sécurité sociale (assurances maladie, maternité, accident du travail et vieillesse) et à l'IRCANTEC (retraite complémentaire).

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de « Qualité » « Prenom » « Nom », est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale et l'IRCANTEC.

Article 11 : NON RENOUVELLEMENT ET RUPTURE DE CONTRAT

11.1 ⇒ Non renouvellement du contrat

La Ville de Bordeaux notifie son intention de renouveler ou non le contrat de l'intéressé(e) au plus tard deux mois avant le terme du contrat et 3 mois si le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou dès lors que la durée du contrat a atteint 3 ans.

11.2 ⇒ Licenciement

« Qualité » « Prenom » « Nom », peut faire l'objet d'un licenciement pour les motifs suivants :

- pour motif réel et sérieux,
- pour absence d'enfants à confier,
- en conséquence d'un retrait d'agrément sur décision du Président du Conseil départemental (ou non renouvellement),
- en cas de déménagement hors Bordeaux.

Le licenciement ne peut intervenir dans tous les cas qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception dans laquelle figure la date d'effet compte tenu du préavis.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent.

11.3 Démission :

En cas de démission « Qualité » « Prenom » « Nom » est tenu(e) de respecter un préavis qui est de :

- huit jours si son ancienneté de services est inférieure à six mois
- un mois si son ancienneté de services est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois si son ancienneté de services est égale ou supérieure à deux ans.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 12 : DROITS ET OBLIGATIONS

Pendant la durée du contrat, « qualité » « prenom » « nom », bénéficie des droits définis par les dispositions légales et réglementaires visées ci-dessus.

« Qualité » « Prenom » « Nom », s'engage à respecter les dispositions du règlement intérieur de la crèche familiale municipale annexé au présent contrat.

Par ailleurs, le cocontractant est soumis au même titre qu'un titulaire aux droits et obligations aux droits et obligations fixés par la loi du 13 juillet 1983.

Article 13 : DISCIPLINE

Tout manquement au respect des obligations dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute exposant le cocontractant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En application de l'article 37 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'assistant(e) maternel(le), à l'encontre de laquelle une procédure disciplinaire est engagée, a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et à l'assistance des défenseurs de son choix.

Article 14 : ASSURANCES

« Qualité » « Prenom » « Nom », est couvert(e) par la Collectivité pour les dommages que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

Article 15 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence des juridictions administratives siégeant à BORDEAUX - Tribunal Administratif de Bordeaux, 9 rue Tastet CS 21490 33063 BORDEAUX Cedex.

Article 16 : REGLEMENTATION DES CRECHES FAMILIALES

« qualité » « prenom » « nom », déclare avoir pris connaissance des dispositions du présent contrat et du règlement des crèches familiales de la Ville de Bordeaux joints en annexe, adoptés par délibération du Conseil Municipal n°2018- et s'engage à les respecter.

Fait à BORDEAUX, en deux exemplaires, le « date ».

L'Assistant(e) Maternel(le),

Pour le Maire et par délégation
L'Adjoint au maire,
Nicolas FLORIAN

Transmis au représentant de l'État,

Ampliation adressée au :
– Comptable de la collectivité.



Direction Générale RH et Administration Générale
Direction de la Vie Administrative et de la Qualité de Vie au Travail

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Assistant(e) Maternel(le)

Entre les soussignés

Monsieur Alain JUPPÉ, Maire de la Ville de Bordeaux,

Et

« Qualité » « Prenom » « Nom », né(e) le « date de naissance » à « lieu », demeurant
« domicile »

Vu le Livre IV- Titre II –du Code de l'Action Sociale et des Familles (articles L 421-1 à L 422-8 et articles R 421-1 à R 421-54),

Vu les articles L. 423-3 à L. 423-13, L. 423-15, L. 423-17 à L. 423-22, L. 423-27 à L. 423-33 et L. 423-35 du Code de l'Action Sociale et des Familles s'appliquant aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public.

Vu les articles L 1225-16 à L 1225-23 ; L 1225-29 et R 4624-21, du Code du Travail,

Vu l'article L 2111-1 du Code de la Santé Publique,

Vu le Décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, Titre III, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°2018-... en date du 29 janvier 2018 relative au statut des assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s sous contrat à la ville de Bordeaux,

Vu l'agrément délivré par le président du Conseil Départemental de la Gironde autorisant « Qualité » « Prenom » « Nom », à accueillir à son domicile X mineurs simultanément,

Considérant qu'il convient de prendre en compte les modifications substantielles apportées au contrat de travail de « Qualité » « Prenom » « Nom »,

Article premier : OBJET DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu entre « Qualité » « Prenom » « Nom », matricule et la Ville de Bordeaux. Il prend effet à compter du 1/04/2018 pour une durée indéterminée.

Ce nouveau contrat est sans effet sur l'ancienneté acquise par l'intéressé(e), celle-ci se calculant sur la totalité de ses contrats.

« Qualité » « Prenom » « Nom », exerce ses fonctions d'assistant(e) maternel(le) à la Direction de la petite enfance et des familles - Accueil familial « structure ».

Le cocontractant s'engage à accueillir X enfants confiés par la Ville de Bordeaux à son domicile situé au « domicile ».

« Qualité » « Prenom » « Nom », sera rémunéré(e) sur la base de X enfants accueillis.

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

Article 2 : DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

L'amplitude horaire normale de l'accueil des enfants se situe entre 7h et 19h.

Pour un temps complet, une journée type est de 9 heures, 5 jours par semaine soit 45 heures hebdomadaires.

Le temps de pause journalière ne peut être inférieur à 11 heures.

Le temps de travail annuel ne peut dépasser 2250 heures.

Le nombre d'heures mensuelles de l'assistant(e) maternel(le) par mois est divisé par le nombre de jours travaillés dans le mois pour chaque enfant.

Les heures effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires en moyenne mensuelle par enfant donnent lieu à une majoration de rémunération.

Les heures effectuées également avant 7H et après 19H donneront également lieu à majoration. Cette majoration sera décidée au moment du placement de l'enfant par la directrice de crèche et pour la durée de l'accueil de l'enfant.

En dehors de ces horaires d'accueil des enfants mais dans le cadre du temps de travail effectif, l'assistant(e) maternel(le) pourra être sollicité(e) afin de participer à des réunions pédagogiques à la demande de la directrice de la crèche familiale dont elle dépend. Elle sera amenée également à participer tous les mois à une réunion de cohésion.

Article 3 : REMUNERATION

L'assistant(e) maternel(le) sera rémunéré(e) sur la base d'un déclaratif mensuel du service et à terme échu sur 12 mois.

Salaire de base : Par application des articles L 423-19, D 423-9 du Code de l'action Sociale et des Familles :

L'assistant(e) maternel(le) percevra, une rémunération brute mensuelle calculée selon les modalités suivantes :

Rémunération de base pour un temps complet pour un enfant :
 $0.344 \times \text{taux horaire du SMIC en vigueur} \times 180$ (20 jours x 9 heures)

Pour chaque enfant, et par référence au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures réalisées au-delà des 45 H/ semaine sont majorées de 25% et se calculent selon les modalités suivantes :

$0.344 \times \text{taux horaire du SMIC en vigueur} \times \text{nombre d'heures supplémentaires par enfant} \times 1.25$

En cas d'accueil à temps non complet, la rémunération sera proratisée.

Une majoration correspondant à 1/4 du SMIC horaire en vigueur par demi-heure de dépassement pour les heures effectuées avant 7H et après 19H sera appliquée également si l'assistant(e) maternel(le) est concernée.

Compléments et majorations de rémunération liés à des sujétions particulières :

- Par application des articles L 423-13, D 423-1 et D 423-2 du Code de l'action Sociale et des Familles : l'assistant(e) maternel(le) percevra, en outre, une majoration qui sera égale à 0.14 du SMIC en vigueur par heure de garde pour tenir compte des sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations générateurs de soins particuliers ou d'une éducation spéciale, reconnus par le médecin de la crèche, à défaut de la MDPH.
- En outre, l'assistant(e) maternel(le) pourra percevoir un complément de rémunération dont le versement est lié à sa présence effective aux réunions pédagogiques annuelles organisées par sa directrice, soit un forfait de 25 euros brut par réunion.
- Chaque mois, un complément de rémunération d'un montant de 14 € brut est versé également à l'assistant(e) maternel(le) pour sa participation à la réunion mensuelle de cohésion.

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'assistance 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.

L'assistant(e) maternel(le) doit être cependant à la disposition de l'employeur pendant toute la journée.

Indemnité d'attente :

Lorsque la Ville de Bordeaux n'est momentanément pas en mesure de confier d'enfant, l'assistant(e) maternel(le) percevra pendant une durée de 4 mois, une indemnité journalière prévue aux articles L 423-28 et D 423-20 du code des familles et qui est égale à 70% du salaire de base des 6 mois précédents.

A l'issue de la période de 4 mois, l'administration peut convenir avec l'intéressé(e)

⇒ soit de son maintien dans l'effectif sans indemnité dans l'attente d'un nouvel accueil sur un des agréments

⇒ soit de son licenciement en cas de vacance de l'ensemble des places d'accueil.

Après une nouvelle période d'activité, l'indemnité d'attente ne sera accordée à nouveau qu'à la suite d'un placement définitif et non de dépannage.

Aucune rémunération n'est due à l'assistant(e) maternel(le) par la Collectivité si l'absence de l'enfant est imputable à l'assistant(e) maternel(le) ou à sa famille.

Article 4 : AUTRES COMPLEMENTS DE REMUNERATION

Complément de rémunération mensuel :

En sus de sa rémunération principale, l'assistant(e) maternel(le) percevra sur le budget communal, une prime annuelle répartie sur les douze mois de l'année. Le montant est de 95,28 € par mois.

Complément de rémunération annuel : En vertu de la délibération n°2005-0146 du 21 mars 2005 du conseil municipal de la Ville de Bordeaux, l'assistant(e) maternel(le) percevra une prime d'ancienneté destinée à valoriser son emploi et permettre une juste revalorisation des années consacrées à l'accueil des enfants.

Cette prime est versée annuellement et en une seule fois aux assistants(es) maternels(les) en position d'activité. Son montant est proportionnel aux années de services effectifs au sein de la collectivité au dernier jour de l'année de référence, et revalorisé tous les ans en fonction de l'indice INSEE à la consommation :

112,60 € brut à partir de 5 ans de services jusqu'à 9 ans inclus

140,76 € brut à partir de 10 ans inclus jusqu'à 14 ans inclus

180,17 € brut à partir de 15 ans de services

Article 5 : INDEMNITES ET FOURNITURES DESTINEES A L'ENTRETIEN DE L'ENFANT

L'article D.423-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles fixe le contenu des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant.

Sans préjudice de la rémunération visée à l'article 4 ci-dessus, l'assistant(e) maternel(le) percevra une indemnité d'entretien et une indemnité de nourriture, par jour de présence effective et par enfant, qui seront revalorisées tous les ans, en fonction du coût de la vie, en prenant pour référence l'indice INSEE de variation des prix à la consommation.

Les frais couverts par les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont les suivants :

- Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre
- La part afférente aux frais généraux du logement du cocontractant.
- L'indemnité d'entretien correspond à un montant de 4,5 € brut sur la base de 9 heures d'accueil et la moitié pour un accueil à temps inférieur (soit une durée inférieure ou égale à 4H30 heures).
- Les repas sont fournis par l'assistant(e) maternel(le). Une indemnité de nourriture est versée par la collectivité employeur d'un montant de 5 €. Cette indemnité est versée pour chaque repas effectivement pris par enfant.

Article 6 : FORMATION

« Qualité » « Prenom » « Nom », est tenue de suivre une formation obligatoire :

- d'une durée minimale de 60 heures dans un délai de 5 ans suivant l'agrément dont 20 heures au cours des deux premières années (pour les assistants(es) maternels(les) agréés avant le 1^{er} janvier 2007).
- d'une durée minimale de 120 heures dont 60 heures dans un délai de 6 mois à compter de la demande d'agrément et avant tout accueil d'enfant (pour les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s après le 1^{er} janvier 2007).

« Qualité » « Prenom » « Nom », peut également bénéficier de formations inscrites dans le plan de formation, d'une formation personnelle suivie à son initiative soit dans le cadre d'un congé de formation professionnelle, soit dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, l'intéressé(e) peut bénéficier du Compte Personnel de Formation.

Pendant les périodes de formation après l'embauche, la rémunération reste due par la collectivité.

Par ailleurs, « Qualité » « Prenom » « Nom » peut bénéficier d'un congé non rémunéré lorsqu'il (elle) est admis(e) à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaire, à un emploi militaire, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si à l'issue du stage, l'intéressé(e) est titularisé(e), il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'intéressé(e) n'est pas admis(e) au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé(e) à l'issue du stage, il (elle) est réemployé(e) pour la durée du contrat restant à courir.

Article 7 : CONGES ANNUELS

Les différents congés dont peut bénéficier « Qualité » « Prenom » « Nom », sont les suivants :

7.1 => CONGE ANNUEL : l'assistant(e) maternel(le) bénéficie des congés payés en vertu de l'article R.422-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

L'assistante maternelle a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de cette période de référence, dans la limite de 30 jours ouvrables (6 semaines)

L'assistant(e) maternel(le) doit se conformer aux périodes de fermeture déterminées par le Service Petite Enfance.

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie en outre de 5 jours de congés annuels supplémentaires accordés par l'administration municipale.

7.2 => Congé de représentation :

CONGE POUR FORMATION SYNDICALE :

Les assistant(e)s maternel(le)s bénéficient des mêmes droits que les agents employés par les collectivités locales.

Conformément à l'article R 422-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles, un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an, peut être accordé, si les nécessités du service le permettent

7.3 CONGE POUR FORMATION PROFESSIONNELLE :

En application 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, l'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier de formations inscrites dans le plan de formation, d'une formation personnelle suivie à son initiative qui peut prendre la forme d'un congé de formation professionnelle, d'un congé pour bilan de compétences ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

ARTICLE 8 : CONGES POUR RAISONS DE SANTE

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des prestations du régime général de la Sécurité Sociale dans les conditions prévues par les articles R.412-12 à R.412-13 du Code de la sécurité sociale.

Sont notamment couverts à ce titre les accidents survenus à leur domicile et qui ont un lien direct avec leur activité de garde et d'entretien des enfants. Sont également couverts les accidents intervenus lors des déplacements avec l'enfant ou pour son compte,

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, l'intéressé(e) perçoit de la collectivité (ou l'établissement) employeur des indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

ARTICLE 9 : CONGES REMUNERES ET NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

9.1 ⇒ Congé maternité, d'adoption et paternité

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des prestations du régime général de la Sécurité Sociale.

« Qualité » « Prenom » « Nom », en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité, à un congé d'accueil d'un enfant ou à un congé d'adoption d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

9.2 ⇒ CONGE SANS REMUNERATION

* pour événements familiaux sous réserve des nécessités de service (prévu à l'article 16 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié) dans la limite de **15 jours maximum** par an, non comprises les autorisations d'absences prévues dans le règlement intérieur.

*pour exercice de fonctions gouvernementales ou la durée d'un mandat de député à l'Assemblée Nationale, au Sénat ou à l'Assemblée des Communautés Européennes (prévu à l'article 19 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988),

*Congé parental :

« Qualité » « Prenom » « Nom » a droit, sur sa demande, à un congé parental sous réserve de justifier d'une ancienneté d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant. La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. La demande de renouvellement doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

*Congé d'adoption :

« Qualité » « Prenom » « Nom » a droit sur demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.

Article 10 : PROTECTION SOCIALE - RETRAITE

« Qualité » « Prenom » « Nom », est affilié(e) au régime général de la Sécurité sociale (assurances maladie, maternité, accident du travail et vieillesse) et à l'IRCANTEC (retraite complémentaire).

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de « Qualité » « Prenom » « Nom », est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale et l'IRCANTEC.

Article 11 : NON RENOUVELLEMENT ET RUPTURE DE CONTRAT

11.1 ⇒ Non renouvellement du contrat

La Ville de Bordeaux notifie son intention de renouveler ou non le contrat de l'intéressé(e) au plus tard deux mois avant le terme du contrat et 3 mois si le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou dès lors que la durée du contrat a atteint 3 ans.

11.2 ⇒ Licenciement

« Qualité » « Prenom » « Nom », peut faire l'objet d'un licenciement pour les motifs suivants :

- pour motif réel et sérieux,
- pour absence d'enfants à confier,
- en conséquence d'un retrait d'agrément sur décision du Président du Conseil départemental (ou non renouvellement),
- en cas de déménagement hors Bordeaux.

Le licenciement ne peut intervenir dans tous les cas qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception dans laquelle figure la date d'effet compte tenu du préavis.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent.

11.3 Démission :

En cas de démission « Qualité » « Prenom » « Nom » est tenu(e) de respecter un préavis qui est de :

- huit jours si son ancienneté de services est inférieure à six mois
- un mois si son ancienneté de services est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois si son ancienneté de services est égale ou supérieure à deux ans.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 12 : DROITS ET OBLIGATIONS

Pendant la durée du contrat, « qualité » « prenom » « nom », bénéficie des droits définis par les dispositions légales et réglementaires visées ci-dessus.

« Qualité » « Prenom » « Nom », s'engage à respecter les dispositions du règlement intérieur de la crèche familiale municipale annexé au présent contrat.

Par ailleurs, le cocontractant est soumis au même titre qu'un titulaire aux droits et obligations aux droits et obligations fixés par la loi du 13 juillet 1983.

Article 13 : DISCIPLINE

Tout manquement au respect des obligations dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute exposant le cocontractant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En application de l'article 37 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'assistant(e) maternel(le), à l'encontre de laquelle une procédure disciplinaire est engagée, a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et à l'assistance des défenseurs de son choix.

Article 14 : ASSURANCES

« Qualité » « Prenom » « Nom », est couvert(e) par la collectivité pour les dommages que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

Article 15 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence des juridictions administratives siégeant à BORDEAUX - Tribunal Administratif de Bordeaux, 9 rue Tastet CS 21490 33063 BORDEAUX Cedex.

Article 16 : REGLEMENTATION DES CRECHES FAMILIALES

« qualité » « prenom » « nom », déclare avoir pris connaissance des dispositions du présent contrat et du règlement des crèches familiales de la Ville de Bordeaux joints en annexe, adoptés par délibération du Conseil Municipal n°2018- et s'engage à les respecter.

Fait à BORDEAUX, en deux exemplaires, le « date ».

L'Assistant(e) Maternel(le),

Pour le Maire et par délégation
L'Adjoint au maire,
Nicolas FLORIAN

Transmis au représentant de l'État,

Ampliation adressée au :
– Comptable de la collectivité.