

# L'ÉCHO OCSIGÈNE

## du Relais Petite Enfance



## Missions du Relais Petite Enfance

Dans le cadre de la loi ASAP (Accélération et Simplification de l'Action Publique) les relais assistants maternels ont changé d'appellation et sont devenus les **Relais Petite Enfance** depuis septembre 2021. Ils sont définis comme des **points de référence** et **sources d'informations** pour les parents et les professionnels sur l'ensemble des modes d'accueil, y compris la garde à domicile.

Le changement de nom vient matérialiser **l'unicité des différents modes d'accueil**, affiché par l'article 2 qui précise qu'établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE), assistant maternel et garde à domicile participent tous trois à « l'accueil des jeunes enfants ».

## LES MISSIONS RESTENT IDENTIQUES...

### PARENTS EMPLOYEURS

Sur  
l'ensemble  
des modes  
d'accueil

Sur le rôle  
d'employeur

### MISSION D'INFORMATION

**Information générale**  
en matière de droit du travail

**Orientation** vers les  
interlocuteurs privilégiés

### PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

Sur les condi-  
tions d'accès et  
d'exercice des  
métiers des pro-  
fessionnels de la  
petite enfance

PAGE 1

**Missions du Relais Petite  
Enfance**

PAGE 2

**Nouvelle convention**

PAGE 2/3

**Charte d'accueil de la  
Petite Enfance**

PAGE 4

**Nouvelles obligations  
des assistants maternels**

PAGE 5

**À vos agendas !**

PAGE 6

**Coin des comptines  
Coin des activités**

PAGE 7/8

**Nouvelle convention  
Ce qu'il faut retenir !  
[Feuillelet détachable]**







## Nouvelle Convention Collective Nationale des particuliers employeurs et garde à domicile du 15 mars 2021

ENTRÉE EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2022

La convention collective est un accord écrit qui résulte de la négociation entre syndicats de salariés et la FEPEM (organisation professionnelle d'employeurs).

La convention collective traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles et renforce les droits sociaux.

### Objectifs de la convention...

- // Favoriser l'attractivité de l'emploi à domicile
- // Renforcer le binôme salarié-particulier employeur
- // Préciser et simplifier pour sécuriser la relation de travail
- // Améliorer et renforcer certains droits des salariés

### DE NOUVEAUX DROITS SOCIAUX !

Les assistantes maternelles auront désormais accès à la **médecine du travail** (même si les modalités de cet accès ne sont pas encore précisées, notamment en termes de financement) **aux activités sociales et culturelles** ainsi qu'une prévoyance de branche.  
<https://particulier-employeur.fr/des-offres-de-loisirs-et-vacances-a-tarifs-preferentiels-pour-vos-salaries/>

Il est également prévu **une indemnité pour départ en retraite** versée par un fonds financé par les employeurs.

**FEUILLET DÉTACHABLE  
À LA FIN DU BULLETIN !**

## La charte Nationale pour l'accueil du jeune enfant

### ACCUEILLIR LES FILLES, LES GARÇONS ET LEURS FAMILLES, DE LA NAISSANCE À TROIS ANS

**L'enfant est le cœur de métier des professionnel.le.s auquel.le.s il est confié par ses parents. Il doit être au cœur des orientations politiques qui organisent son accueil. Ce texte définit le cadre commun, les principes et les valeurs essentielles que partagent les professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant.**

Il concerne l'ensemble des modes d'accueil, individuels et collectifs, et s'adresse à toutes celles et ceux qui les conçoivent, les mettent en œuvre et les font progresser : élu.e.s, gestionnaires, spécialistes, institutions et services, professionnel.le.s et parents.

Ce cadre d'orientation est issu des recommandations d'un travail approfondi de concertation scientifique et publique, auquel l'ensemble des acteurs de l'accueil du jeune enfant ont été associés pendant près d'une année.



## LA CHARTE NATIONALE POUR L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

### DIX GRANDS PRINCIPES POUR GRANDIR EN TOUTE CONFIANCE

1. Pour grandir sereinement, j'ai besoin que l'on m'accueille quelle que soit ma situation ou celle de ma famille.
2. J'avance à mon propre rythme et je développe toutes mes facultés en même temps : pour moi, tout est langage, corps, jeu, expérience. J'ai besoin que l'on me parle, de temps et d'espace pour jouer librement et pour exercer mes multiples capacités.
3. Je suis sensible à mon entourage proche et au monde qui s'offre à moi. Je me sens bien accueilli.e quand ma famille est bien accueillie, car mes parents constituent mon point d'origine et mon port d'attache.
4. Pour me sentir bien et avoir confiance en moi, j'ai besoin de professionnel.le.s qui encouragent avec bienveillance mon désir d'apprendre, de me socialiser et de découvrir.
5. Je développe ma créativité et j'éveille mes sens grâce aux expériences artistiques et culturelles. Je m'ouvre au monde par la richesse des échanges interculturels.
6. Le contact réel avec la nature est essentiel à mon développement.
7. Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.le.s qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité.
8. J'ai besoin d'évoluer dans un environnement beau, sain et propice à mon éveil.
9. Pour que je sois bien traité.e, il est nécessaire que les adultes qui m'entourent soient bien traités. Travailler auprès des tout-petits nécessite des temps pour réfléchir, se documenter et échanger entre collègues comme avec d'autres intervenants.
10. J'ai besoin que les personnes qui prennent soin de moi soient bien formées et s'intéressent aux spécificités de mon très jeune âge et de ma situation d'enfant qui leur est confié par mon ou mes parents.





## Nouvelles obligations des assistants maternels

DÉCRET NO 2021-1131 DU 30 AOÛT 2021 RELATIF AUX ASSISTANTS MATERNELS ET AUX ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS

### Obligation d'inscription et de déclaration des disponibilités sur le site de la CAF monenfant.fr

En effet, monenfant.fr a la vocation de devenir le portail national de référence permettant de faciliter la mise en relation entre l'offre d'accueil individuel ou collectif et la demande des familles. Il propose également du contenu spécifique au métier d'assistant maternel.

Les assistants maternels ont aussi désormais des obligations de déclaration et d'information quant à leurs disponibilités d'accueil. Le décret précise qu'ils renseignent sur le site ses disponibilités d'accueil en termes de jours, de plages horaires et de places, a minima avant le 1er juin et le 1er décembre de chaque année, pour les six mois suivants.

Bien entendu chaque assistant maternel peut aussi mettre à jour ses disponibilités à tout moment ! Le respect de cette inscription sur le site et des mises à jour des disponibilités sera vérifié lors de votre demande de renouvellement de l'agrément d'assistant maternel.

Pour vous aider à vous inscrire et à mettre à jour vos disponibilités, la CNAF a édité un guide à destination des assistantes maternelles. Voici le lien <https://monenfant.fr/aide-assistants-maternels>

### Administration des médicaments autorisée mais encadrée

Avant d'administrer les soins ou les traitements médicaux, le professionnel de l'accueil du jeune enfant procède aux vérifications suivantes :

**01** Le médecin n'a pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical

**02** Les parents ont expressément autorisé par écrit ces soins ou traitements médicaux

**03** Le médicament ou le matériel nécessaire a été fourni par les parents l'autorité parentale

**04** Le professionnel de l'accueil du jeune enfant réalisant les soins ou traitements médicaux dispose de l'ordonnance médicale prescrivant les soins ou traitements ou d'une copie de celle-ci et se conforme à cette prescription

**05** Le parent a préalablement expliqué au professionnel de l'accueil du jeune enfant le geste qu'il lui est demandé de réaliser. Chaque geste fait l'objet d'une inscription immédiate dans un registre dédié précisant : le nom de l'enfant, la date et l'heure de l'acte et le nom du médicament administré et la posologie.

// Les assistants maternels sont, comme tout salarié du particulier employeur, soumis à une surveillance médicale auprès de la médecine du travail. (En attente d'accords de mise en œuvre à ce jour). Ordonnance du 19 mai 2021

// Lors de son 1er renouvellement d'agrément un assistant maternel doit justifier de son engagement dans une démarche d'amélioration continue de sa pratique professionnelle par toute une série de propositions :

...projet éducatif,  
...attestation de suivi d'un stage pratique en petite enfance,  
...attestation de suivi de formation,  
...attestation de suivi d'un groupe d'analyse de pratique,  
...attestation de suivi d'une conférence et de participation aux animations du relais petite enfance.

### Obligation pour les assistants maternels agréés de communiquer au Département de Maine-et-Loire tous les départs et les arrivées d'enfants

Désormais les feuilles roses de suivi d'accueil peuvent être transmises par mail au département <https://declaration-accueil.maine-et-loire.fr/>



## À vos agendas !

Ce sont les missions du RPE que de vous proposer des soirées analyse de pratique, soirées d'échange à thème et les Matinées Rencontre Eveil...

Toutes les plaquettes sont accessibles sur notre site internet, rubrique « Documents utiles »



## Infos diverses

### NOUVEAUX TARIFS

APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2022

Smic horaire brut 2022 : **10.57€**  
Salaire horaire minimum brut : **2.98€/h**  
Salaire horaire minimum net **2.33€/h**  
Indemnité entretien : **3.39€/9h** d'accueil.  
Ce montant est proratisable en fonction du nombre d'heures d'accueil par jour sans pouvoir être inférieur à **2.65€**.

## ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Des tarifs réduits pour les loisirs et les vacances pour les salariés du particuliers employeurs.



des-offres-de-loisirs-et-vacances-a-tarifs-preferentiels-pour-vos-salaries/

Particulier-Employeur  
EXPERTISE FEPEM

Fepem  
FÉDÉRATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE FRANCE

S'INSCRIRE SE CONNECTER

Les avantages de l'emploi direct | Mon besoin | Mon contrat | Simulateurs et modèles | FAQ et actualités | Nos services

NOUS CONTACTER

### Des offres de loisirs et de vacances à tarifs préférentiels pour vos salariés !

Particuliers employeurs : les partenaires sociaux ont lancé un service qui améliore le quotidien des 1,4 million de salariés du secteur de l'emploi à domicile ! Parlez-en vite à vos salariés !  
Publié le 14/10/2021 | Modifié le 15/10/2021

ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES  
EMPLOI À DOMICILE

Dans une dynamique d'innovation sociale continue, l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranche), créée par les partenaires sociaux du secteur de l'emploi à domicile, dont la FEPEM fait partie, ont lancé en début d'année 2021 le service « **Activités sociales et culturelles** », pour faire bénéficier à l'ensemble de vos salariés à domicile et de vos assistants maternels d'offres à tarifs réduits (voyages, culture, sports, loisirs...).

Un service exclusif et accessible tout au long de l'année sur l'ensemble du territoire national

Qui sommes-nous

monenfant.fr Vous accompagnons



## Coin des comptines

<https://www.youtube.com/watch?v=I3FbkQ-rp20>



### « Je suis un p'tit cordonnier »

Qui répare bien vos souliers  
Apportez-moi vos chaussures  
Je saurai les réparer  
Tape fort sur ce clou (bis)  
Tape fort fortttt...Là !  
Ouille ouille !!!! »



*A répéter, car il y a 2 chaussures à réparer !*

## Coin des activités

ACTIVITÉS SENSORIELLES SUR TRÉTEAUX RÉALISÉ EN 2018  
LORS D'UN ATELIER CRÉATIF AVEC 6 ASSISTANTES MATERNELLES

**L'éveil sensoriel est une dimension essentielle du développement de l'enfant et de son rapport au monde qui l'entoure.** L'enfant doit pouvoir regarder, écouter, toucher, sentir, goûter, mordre : sa curiosité est stimulée, il peut s'ouvrir au monde et à son environnement proche.



**Pour la prochaine édition, envoyez-nous vos idées d'activités, par mail à [petite.enfance@ocsigene.fr](mailto:petite.enfance@ocsigene.fr) !**

**Elisabeth Dufrien et Marie-Laure Robichon**

Relais Petite Enfance du Centre Socioculturel Ocsigène  
18 Rue de l'Anjou - 49280 Saint Léger Sous Cholet  
Ligne directe **02 41 56 46 94** - [petite.enfance@ocsigene.fr](mailto:petite.enfance@ocsigene.fr)

## LA NOUVELLE CONVENTION ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2022 !

**La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a été signée le 15 mars 2021.**

Cette convention régit les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés. Elle résulte de la négociation entre syndicats de salariés et la FEPEM (organisation professionnelle d'employeurs).

### QUE FAUT-IL RETENIR ?

**« Le contrat de travail, c'est LE document le plus important. Partez sur de bonnes bases avec un bon contrat »**

Avant la signature du contrat de travail, les parties peuvent signer un engagement réciproque avec un assistant maternel.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Un contrat de travail par enfant doit être établi, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

La période d'essai doit être écrite et signée dès le début de la relation de travail. Elle est de 2 mois maximum si l'accueil est de 4 jours ou plus par semaine sinon elle sera de 3 mois maximum si l'accueil est de 1,2 ou 3 jours par semaine.

La période d'adaptation ne peut dépasser 30 jours calendaires. Sa rémunération devra se faire selon un calcul proportionnel à la mensualisation et non pas au réel, si le mois n'est pas travaillé en entier (idem pour le dernier mois d'accueil).

### Nouveauté

#### Pour les fratries

La convention collective précise en effet qu'il faut faire un contrat par enfant, et que cette mesure est applicable même pour les fratries. Par ailleurs il est précisé que lorsque l'accueil d'un nouvel enfant de la fratrie débute alors que son frère ou sa sœur est toujours accueilli(e), l'ancienneté est conservée MAIS PAS le droit à congés.

Enfin, la durée de la période d'essai pour chaque nouvel enfant accueilli ne pourra pas être de plus de 30 jours

### La durée du travail :

**« Déterminer combien de temps et quand l'assistant maternel va accueillir votre enfant n'est pas une mince affaire ! En connaissant les règles, les choses deviennent souvent plus faciles ! »**

Elle est de 45h de travail effectif par semaine. Les heures effectuées au-delà sont des heures majorées. Le taux de majoration ne peut être inférieur à 10%, il sera précisé dans le contrat.

**+ Accueil 48h00**  
35h de repos consécutif (tous contrats confondus)

### Nouveauté

En accueil de 46 semaines au moins, il est désormais prévu un délai de prévenance de 2 mois calendaires pour que les parents vous préviennent d'une semaine d'absence prévue mais non renseignée au contrat

### Le calcul de la mensualisation du salaire : nouvelle dénomination

Pour l'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, le salaire mensuel brut :

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines / 12 mois = Nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

Pour l'accueil de l'enfant 46 semaines ou - par période de 12 mois consécutifs le salaire mensuel brut :

Nombre d'heures de travail par semaine x nombre de semaines programmées / 12 = Nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

**« Primes et indemnités n'oubliez pas de les calculer ! »**

L'indemnité d'entretien est versée en cas de travail effectif. Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à 2.65€. Elle sera de 90% du SMIG pour des journées de 9h d'accueil, soir 3,39€ au 01/01/2022.

L'indemnité de repas est due si l'assistant maternel fournit les repas, son montant est prévu au contrat. Par contre, si le parent fournit les repas, il doit transmettre un écrit à l'assistant maternel indiquant le coût journalier des repas fournis.

**FEUILLET À DÉTACHER !**

## La régularisation : « Nouveauté La régularisation prévisionnelle... »

Elle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat (ou lors d'un avenant) en comparant les salaires mensualisés versés pendant les 12 derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées.

Cette régularisation prévisionnelle est établie par un écrit, signée par les 2 parties et n'entraîne pas de règlement.

A la fin du contrat de travail, les sommes restant dues sont déclarées et font l'objet d'un règlement, uniquement en faveur de l'assistant maternel.

## Les jours fériés (sans condition d'ancienneté) « Férié ne veut pas forcément dire chôme ! À vous de choisir... »

Le 1er mai est le seul jour férié chômé. S'il est travaillé, il est majoré de 100% (Art 47).

Le contrat indique si les jours fériés ordinaires sont travaillés ou chômés. Si les jours fériés sont prévus comme chômés, la rémunération est maintenue sous réserve que le salarié ait travaillé le jour précédent et le jour suivant le jour férié. Si les jours fériés sont prévus comme travaillés, la rémunération est majorée d'au moins 10%.

## Les congés payés : « Les vacances ça se prépare en avance ! »

Les congés de l'assistant maternel sont fixés par écrit d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence (1er juin année précédente au 31 mai de l'année en cours): soit en une seule fois au mois de juin, soit lors de la prise principale des congés payés, soit au fur et à mesure de la prise des congés payés. Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail.

### Nouveauté

Suppression du paiement au douzième et toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

## Les absences

Les absences de l'enfant non rémunérées justifiées par un certificat médical transmises au plus tard au retour de l'enfant sont limitées à :

- 5 jours en cas de courtes absences de l'enfant
- 14 jours calendaires consécutifs

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date d'anniversaire.

## La déduction des périodes d'absence

L'employeur applique les formules de calcul suivantes :

1) En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Salaires mensualisés X nombre d'heures non travaillées dans le mois (donnant lieu à déduction de salaire) / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

2) En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs :

Salaires mensualisés X nombre de jours non travaillés dans le mois (donnant lieu à déduction de salaire) / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

## La rupture

Le préavis débute à la date de première présentation du courrier recommandé ou à la date de remise en main propre. La durée du préavis est fixée à :

- 8 jours calendaires si durée d'accueil inférieure à 3 mois
- 15 jours calendaires si accueil compris entre 3 mois et 1 an
- 1 mois si accueil supérieur à 1 an

### Nouveauté

L'indemnité de rupture est versée à partir de 9 mois d'ancienneté. Elle est égale à 1/80ème du total des salaires bruts perçus.

### !/ ATTENTION

L'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant modifiant le contrat de travail pour le mettre en conformité avec la nouvelle convention. Mais ce n'est pas obligatoire, puisque, dans tous les cas, les clauses du contrat moins avantageuses que la convention, ne sont plus applicables.

Retrouvez l'intégralité du texte de la convention collective

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

IDCC : 3239

Documents et précisions disponibles sur [pajemploi.urssaf.fr](http://pajemploi.urssaf.fr)