

MAINTENANT C'EST POSSIBLE

Comme 90% des salariés, les assistants maternels sont couverts par une Convention Collective Nationale (CCN) qui est un accord négocié entre les chambres patronales (Fédération des Particuliers Employeurs, FEPEM, et Syndicat des Particuliers Employeurs SPE) et les organisations syndicales représentatives dont la CFDT

Pour la première fois, comme tous les salariés des entreprises dépourvues de délégués du personnel et de Comité d'Entreprise, les assistants maternels pourront voter pour le syndicat de leur choix par correspondance ou par Internet du 28 novembre au 12 décembre 2012.

A noter que

- ▶ La CFDT est le premier syndicat du secteur privé;
- ▶ La CFDT négocie la Convention collective qui participe à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

En portant vos votes sur la CFDT, vous nous donnez le pouvoir de défendre vos droits et la possibilité d'en acquérir de nouveaux !

A VOT'SERVICE !



Pour nous joindre,
pour nous rejoindre,
pour nous informer,
pour nous interpeller



Scanne moi



web

CFDT Assistantes Maternelles

facebook

Tu twettes ?



Nous aussi @cfdt_services

Besoin d'une information sur vos droits, vos conditions de travail ...
n'hésitez plus, contactez nous aujourd'hui !

En région :



La Fédération des Services CFDT
Tour ESSOR 14 rue Scandicci
93508 Pantin
Tél : 01 48 10 65 90
Métro : Hoche
Site internet : www.services.cfdt.fr



Assistantes maternelles

La CFDT des Services « à votre service ! »



La Convention Collective des assistants maternels du particulier employeur est applicable à tout assistant maternel, agréé par le Conseil Général du département de son domicile, et qui travaille pour un ou plusieurs particuliers.

Il faut juste être détenteur d'un contrat de travail quel que soit le nombre d'heures d'accueil.

Que l'employeur paie en CESU préfinancé ou en chèque, il doit respecter cette convention collective et vous déclarer via PAJEMPLOI.

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées sur le contrat de travail.

La durée légale du temps de travail est fixée à 45h hebdomadaire sur 6 jours maximum par contrat de travail.

Seul un accueil en horaires atypiques est dérogatoire à ces principes énoncés, il nécessite l'accord du salarié et doit être mentionné dans le contrat de travail (garde de nuit, tôt le matin, tard le soir, accueil le dimanche...).

La rémunération - Les congés payés

Le taux horaire ne peut pas être inférieur à 0,281 fois le SMIC horaire en vigueur (décret du 29 mai 2006) .

Il n'y a pas de grille de salaire, il est à négocier entre l'employeur et l'assistant maternel et peut-être revalorisé tous les ans, par exemple à la date anniversaire du contrat. Le taux horaire doit être clairement stipulé en brut et en net sur le contrat de travail.

Pour assurer au salarié une rémunération régulière, quel que soit le nombre d'heures par semaine de travail, et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire doit être **mensualisé**. Il est calculé sur 12 mois, à compter de la date d'embauche.

L'assistant maternel acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, dès le premier jour travaillé.

En cas de multi employeurs , l'Assistant Maternel peut fixer lui-même la date de ses congés payés pour maximum 4 semaines en été et 1 semaine en hiver.

Rupture du contrat

- ◆ Après la période d'essai, tout retrait de l'enfant, quel qu'en soit le motif est assimilé à une rupture du contrat de travail. L'employeur doit vous prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant le retrait de l'enfant. La date de première présentation de la lettre fixe le départ du préavis. Le retrait de l'enfant pour cause de maternité, maladie ou hospitalisation temporaire de l'assistant maternel n'est pas légal.
- ◆ Le préavis est de 15 jours calendaires pour moins d'un an d'ancienneté et d'un mois calendaire pour plus d'un an d'ancienneté. Les congés ne sont pas cumulables avec le préavis.
- ◆ L'employeur doit vous régler le solde des congés dûs, la régularisation de la mensualisation s'il y a lieu et, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture ou de licenciement conformément à la Loi.
- ◆ L'indemnité de rupture conventionnelle est égale à 1/120 du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat. Le jugement de la Cour de Cassation du 31 mai 2012 ne permet pas aux assistants maternels du particulier employeur de prétendre à l'indemnité de licenciement de droit commun au 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté . Nous revendiquons l'accès au droit commun. En attendant que nous ayons pu faire évoluer la Convention Collective Nationale, les assistants maternels peuvent intégrer un montant égal au 1/5ème à la signature de leur contrat de travail.
- ◆ En cas de démission, vous devez envoyer à votre employeur une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant votre souhait de rompre le contrat. Les conditions de préavis sont les mêmes et les congés dus doivent vous être payés, tout comme la régularisation de la mensualisation s'il y a lieu.

Formation professionnelle

Les Assistants maternels ont accès à la formation professionnelle. A compter de l'agrément et du 1er contrat de travail, chaque assistant maternel cumule 24 heures de droit individuel à la formation tous les ans (120 heures sur 5 ans).

Le titre professionnel de niveau V Assistant maternel/Garde d'enfant est accessible soit en formation continue soit par la validation des acquis de l'expérience.



Prévoyance

Les Assistants maternels bénéficient d'un accord de prévoyance et d'une retraite complémentaire gérées par l'IRCEM. Au titre de la prévoyance, ils bénéficient d'un complément d'indemnités journalières en cas de maladie à compter du 8ème jour et à compter du premier jour en cas d'accident du travail. Depuis 2010, leurs enfants peuvent bénéficier d'une rente d'éducation en cas de décès de l'assistant maternel, et l'assistant maternel peut bénéficier du versement d'un capital en cas de maladie redoutée (maladie d'Alzheimer, de Parkinson, cancer infarctus...).



⇒ **Un contrat de travail écrit doit être établi par enfant accueilli même en cas de fratrie.**

⇒ **Il n'y a qu'un seul employeur : le déclarant à PAJEMPLOI.**