

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT

Meurthe-et-Moselle

COMMUNE DE MALZÉVILLE

ARRONDISSEMENT

Nancy

CANTON

Saint-Max

SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 8 AVRIL 2024

DÉLIBÉRATION N° 2024_019

Rapporteur : Gilles MAYER

Objet : Revalorisation des modalités de la rémunération versée aux assistant-es maternel-les de la crèche familiale « Le château des diabolins »

L'an deux mille vingt-quatre, le huit avril à dix-neuf heures, le conseil municipal de Malzéville, étant assemblé en séance ordinaire, à la Maison commune, sous la présidence de Bertrand KLING, Maire.

Nombre de conseillers			Présent-es :
en exercice	présents	votants	
29	23	29	Bertrand KLING - Irène GIRARD - Malika TRANCHINA - Pascal PELINSKI - Gaëlle RIBY-CUNISSE - Gilles MAYER - - Stéphanie GRUET - Jean-Pierre ROUILLON - Jessica NATALINO - Jean-François HUGUENIN-VIRCHAUX - Daniel THOMASSIN - Yves COLOMBAIN - Elisabeth LETONDOR - Gilles SPIGOLON - Daniel DIREZ - Jean-Marc RENARD - Paul LEMAIRE - Marie-Claire TCHAMKAM - Pierre BIYELA - Agnès JOHN - Francis SCHILTZ - Corinne MARCHAL-TARNUS - Salvatore LIVOLSI
Date de convocation			Excusé-es :
27 mars 2024			
Date de publication			Jean-Marie HIRTZ procuration à Gilles SPIGOLON - Philippe BERTRAND-DRIRA procuration à Gaëlle RIBY-CUNISSE - Alexandra VIEAU procuration à Irène GIRARD - - Aude SIMERMANN procuration à Yves COLOMBAIN - Claire FLORENTIN-POIZOT procuration à Malika TRANCHINA - — Jean-Yves SAUSEY procuration à Corinne MARCHAL-TARNUS
Transmis en préfecture le			
12 avril 2024			

Rubrique : 8.2

Il a été procédé, conformément à l'article L2121-15 du code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du conseil : Pierre BIYELA ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la fonction publique,

Vu le code du travail,

Vu le code de l'action sociale et des familles,

Vu les délibérations successives du conseil municipal relatives aux modalités de rémunération des assistant-es maternel-les (n°94/13 du 24 février 1994, n°97/13 du 18 mars 1997, n°69/06 du 26 septembre 2006, n°90/06 du 23 novembre 2006, n°66/07 du 26 septembre 2007, n°2009/44 du 25 juin 2009, n°2012-005 du 26 janvier 2012 et n°2015-073 du 25 novembre 2015),

Considérant que la revalorisation du salaire des assistantes maternelles, constitue un des éléments d'attractivité vers ce métier, associé à une marque de reconnaissance à l'égard de ces professionnel-le-s de la petite enfance.

Malzéville emploie près de 10 assistant-es maternel-les : elles accueillent des enfants en bas âge à leur domicile contre rémunération. Elles sont rattachées à la crèche familiale « Le château des diabolins » qui gère leur situation, l'organisation de l'accueil des enfants et la relation à leurs parents.

En raison du caractère spécifique de leur activité, elles sont soumises à un statut juridique complexe régi à la fois par le code de l'action sociale et des familles et par le code de la fonction publique. En l'absence de cadre d'emploi encadrant leur activité, elles sont uniquement recrutées sous forme contractuelle. Cette spécificité explique également que les modalités de leur rémunération soient définies par décision du conseil municipal.

Le statut des assistant-es maternel-les a été reformé en modifiant notamment les modalités d'indemnisation des dépenses liées à la garde des enfants. L'évolution réglementaire impose le versement de deux indemnités distinctes :

- La première (indemnité d'entretien) est destinée à couvrir les frais occasionnés par la garde des enfants au domicile des assistantes maternelles (électricité, eau, téléphone),
- La seconde (indemnité de nourriture) correspond à la prise en charge des coûts des repas servis aux enfants.

Afin de marquer l'intérêt de la ville pour ce mode de garde des enfants, la reconnaissance à l'égard de ces professionnelles de la petite enfance et de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, le montant de ces indemnités peut être revalorisé.

Vu l'avis favorable du collège des représentants du personnel du comité social territorial rendu le 20 mars 2024,

Vu l'avis favorable du collège des représentants des élu-e-s du comité social territorial rendu le 20 mars 2024,

Vu l'avis unanimement favorable de la commission finances et ressources humaines du 25 mars 2024

Le conseil municipal,

après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

approuve les modalités de rémunérations telles que proposées dans le règlement annexé à la présente

certifie que les crédits sont et seront inscrits au budget primitif de la ville

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Au registre figurent les signatures

Le Maire,

Bertrand KLING



Le secrétaire de séance,

Pierre BIYELA

La présente délibération peut, si elle est contestée dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de son affichage ou de sa notification aux intéressés faire l'objet des recours suivants :

- **recours administratif gracieux auprès de mes services,**
- **recours contentieux pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nancy.**



RÈGLEMENT

MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DES ASSISTANT-ES MATERNEL-LES

Conseil social territorial du 20 mars 2024
Conseil municipal du 8 avril 2024

SOMMAIRE

VISA	3
PRÉAMBULE.....	4
I : La rémunération de base.....	5
Article 1 : Le salaire	5
Article 2 : L'heure complémentaire	5
Article 3 : L'heure supplémentaire.....	5
II : Les éléments variables	6
Article 4 : L'indemnité d'absence liée à la maladie	6
Article 5 : L'indemnité d'absence non liée à la maladie	6
Article 6 : L'indemnité d'attente	6
Article 7 : L'indemnité de sujétion exceptionnelle	6
III : Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant	7
Article 8 : L'indemnité d'entretien	7
Article 9 : L'indemnité de nourriture	7
IV : Les compléments de rémunération	8
Article 10 : La prime d'ancienneté.....	8
Article 11 : La prime de vacances.....	8
Article 12 : La formation.....	8
Article 13 : Les réunions de travail collectif	8
Article 14 : Les sorties	8

VISA

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la fonction publique,

Vu le code du travail,

Vu le code de l'action sociale et des familles,

Vu les délibérations successives du conseil municipal relatives aux modalités de rémunération des assistant-e-s maternel-le-s (n°94/13 du 24 février 1994, n°97/13 du 18 mars 1997, n°69/06 du 26 septembre 2006, n°90/06 du 23 novembre 2006, n°66/07 du 26 septembre 2007, n°2009/44 du 25 juin 2009, n°2012-005 du 26 janvier 2012 et n°2015-073 du 25 novembre 2015),

Considérant que la revalorisation du salaire des assistantes maternelles, constitue un des éléments d'attractivité vers ce métier, associé à une marque de reconnaissance à l'égard de ces professionnel-le-s de la petite enfance.

Vu l'avis favorable du collège des représentants du personnel du comité social territorial rendu le 20 mars 2024,

Vu l'avis favorable du collège des représentants des élu-e-s du comité social territorial rendu le 20 mars 2024,

Vu l'avis favorable de la commission finances et ressources humaines du 25 mars 2024,

PRÉAMBULE

Les assistant-es maternel-les sont les personnes qui, moyennant rémunération, accueillent habituellement et de façon non permanente des mineurs à leur domicile. Elles ou ils ne peuvent exercer cette profession que s'ils ont été agréés à cet effet.

Elles ou ils sont des agent-es contractuel-les de droit public, lorsqu'elles ou ils sont employé-es par une collectivité territoriale. Mais elles ou ils sont soumis-ses aux dispositions du code de l'action sociale et des familles.

Ce dernier rend applicable à cette catégorie particulière, par jeu de renvoi, certaines dispositions :

- du code de la fonction publique relatives aux agent-e-s contractuel-le-s de la fonction publique territoriale,
- du code du travail,
- du code de l'action sociale et des familles propres aux assistants maternels de droit privé.

Trois principes inspirent les dispositions concernant le salaire des assistant-e-s maternel-le-s :

- La périodicité mensuelle du versement de la rémunération,
- La mensualisation de la rémunération, c'est-à-dire de verser un salaire mensuel moyen d'un montant identique sur toute l'année calculé en fonction des temps d'accueil programmés sur une période donnée.

Son principe et ses modalités sont fixés par le contrat de travail sans qu'aucun cas la rémunération soit inférieure aux minima fixés par le code de l'action sociale et des familles sur la base d'un décompte mensuel des heures réalisées.

- La détermination de planchers de rémunération par voie législative ou réglementaire.

Dans le respect de ces minima de rémunération, l'organe délibérant fixe le montant réel du salaire et de ses compléments pour les assistants maternels employés par la collectivité, après avis du comité social territorial (CST).

En conséquence, en cas de modification ou de fin du contrat d'accueil, un réajustement est opéré entre les heures de garde mensualisées payées et les heures de garde réellement effectuées. Cela peut donner lieu à une régularisation de salaire soit positive soit négative.

Lorsqu'elle est négative, cette régularisation peut s'avérer importante. C'est la raison pour laquelle, en accord avec l'assistant-e maternel-le, elle pourra être étalée jusqu'à 3 mois.

Le présent règlement s'applique à compter du 1^{er} avril 2024.

I : La rémunération de base

L'assistant-e maternel-le ne peut être rémunéré-e par le biais d'un forfait.

Article 1 : Le salaire

Le salaire est calculé selon un taux horaire déterminé par enfant en fonction du nombre d'heures d'accueil, par référence au salaire minimum de croissance (SMIC).

Le montant minimum de salaire est de 0,281 fois le montant du SMIC horaire brut par enfant et par heure d'accueil.

Le taux horaire de rémunération est fixé à :

0,308 x SMIC HORAIRE BRUT

Ce taux horaire est appliqué de la 1^{ère} à la 45^{ème} heure de garde indiquée dans chaque contrat de garde d'un enfant

Il est revalorisé en fonction des augmentations du SMIC.

Ce traitement de base est versé à la fin du mois. Si des modifications de contrat ou de présence de l'enfant surviennent en cours de mois, la régularisation se fera le mois suivant.

Article 2 : L'heure complémentaire

Elle comprend :

- les heures correspondant à un dépassement hebdomadaire des heures prévues au contrat d'accueil dans la limite de 45 heures hebdomadaires,
- les heures de garde pour tout enfant, faisant l'objet d'un contrat d'accueil avec une autre assistante maternelle,
- les heures de garde correspondant à la période de familiarisation de l'enfant (nombre d'heures effectives d'accueil) dans le cadre d'un contrat d'accueil conclu à l'occasion de l'arrivée d'un nouvel enfant,
- les heures de réunion de travail collectif en dehors du temps d'accueil de l'enfant.

Le taux horaire de rémunération est fixé à :

0,308 x SMIC HORAIRE BRUT

Il est revalorisé en fonction des augmentations du SMIC.

Article 3 : L'heure supplémentaire

C'est celle réalisée au-delà de la 45^{ème} heure d'accueil de chaque enfant effectuée dans la semaine. Le décompte est hebdomadaire et par enfant. Une majoration du salaire fixé par enfant est due à l'assistant-e maternel-le. Elle est fixée à 25 % du taux horaire brute de rémunération de l'heure de garde, soit :

(0,308 x SMIC HORAIRE BRUT) x 1,25

Il est revalorisé en fonction des augmentations du SMIC.

II : Les éléments variables

Ils sont identifiés dans l'état déclaratif, car liés aux présences réelles des enfants, et sont versés le mois suivant l'évènement.

Article 4 : L'indemnité d'absence liée à la maladie

En cas d'absence de l'enfant due à une maladie de ce dernier attestée par un certificat médical, pendant une période de garde prévue au contrat, l'assistant-e maternel-le bénéficie d'une indemnité compensatrice d'absence pour raison de santé.

Par heure d'absence de l'enfant, le taux de cette indemnité est fixé à :

$$(0,308 \times \text{SMIC HORAIRE BRUT}) \times 50 \%$$

Elle est revalorisée en fonction des augmentations du SMIC.

La régularisation de la mensualisation liée à l'absence pour raison de santé de l'enfant accueilli est réalisée le mois suivant l'évènement.

Article 5 : L'indemnité d'absence non liée à la maladie

En cas d'absence de l'enfant pendant une période de garde prévue au contrat, le salaire est intégralement maintenu à l'assistant-e maternel-le, sauf si l'absence de l'enfant est due au seul fait de l'assistant maternel ou à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical.

Article 6 : L'indemnité d'attente

Après le départ définitif d'un enfant accueilli par un-e assistant-e maternel-le, une indemnité est versée à l'assistant-e maternel-le dans l'attente qu'un autre enfant lui soit confié.

Le montant horaire de cette indemnité est égal à 70 % du taux horaire brut de rémunération de l'heure de garde soit :

$$(0,308 \times \text{SMIC HORAIRE BRUT}) \times 70 \%$$

Elle est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des 6 mois précédant son départ.

Cette indemnité est versée pour une durée maximum de 4 mois.

Article 7 : L'indemnité de sujétion exceptionnelle

Une majoration du salaire pour sujétions exceptionnelles dues à un handicap, une maladie ou inadaptation, est versée à l'assistant-e maternel-le dans le cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, pèsent sur la ou le professionnel-le de la petite enfance.

Pour donner lieu à une majoration de salaire, les contraintes pesant sur l'assistant maternelles doivent être réelles, suffisamment importantes et durables.

Elle est versée en sus du taux horaire brut de rémunération de l'heure de garde de l'enfant et correspond à 0,14 fois le salaire minimum de croissance par enfant concerné et par heure d'accueil, en plus du salaire évoqué précédemment soit :

$$0,14 \times \text{SMIC HORAIRE BRUT}$$

Cette majoration est révisée pour tenir compte de l'évolution de l'état de santé de l'enfant.

Elle est revalorisée en fonction des augmentations du SMIC.

III : Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant

Article 8 : L'indemnité d'entretien

Cette indemnité est destinée à l'entretien de l'enfant accueilli par un-e assistant-e maternel-le. Elle couvre et comprend :

- l'entretien par l'assistant-e maternel-le, du matériel et produit de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant mis à sa disposition par la ville,
- les frais engagés par l'assistant maternel destinés à l'enfant accueilli,
- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant-e maternel-le

L'indemnité d'entretien correspond à un remboursement de frais. A ce titre, elle n'est pas soumise aux cotisations et contributions sociales.

Lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant, le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 90% du minimum garanti par enfant et pour une journée de 9 heures.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien. Ainsi, elle est due pour toute journée commencée, par enfant. L'indemnité est proratisée en fonction de la durée d'accueil sans être inférieure à 2.65€ conformément à la réglementation en vigueur. Par ailleurs, elle n'est pas versée en cas d'absence de l'enfant.

Elle est fixée à :

90% du montant minimum garanti par enfant et par jour d'accueil

Elle est actualisée avec les revalorisations de ce minimum garanti.

Article 9 : L'indemnité de nourriture

La fourniture de l'alimentation et du lait à l'enfant par l'assistant-e maternel-le est couverte par cette indemnité.

Ainsi, elle est due à l'assistant-e maternel-le pour toute journée commencée comprenant au moins un repas fourni uniquement par cette ou ce professionnel-le de la petite enfance. Elle n'est donc pas versée à l'agent-e lorsque le repas est fourni par les parents ou la ville.

Elle est fixée à :

3.00€ par enfant et par jour d'accueil

IV : Les compléments de rémunération

Article 10 : La prime d'ancienneté

Elle est versée mensuellement.

Le taux est applicable sur l'ensemble de la rémunération mensuelle hors indemnités d'entretien et de nourriture. Il tient compte de l'ancienneté de l'assistant-e maternel-le et est fixé comme suit :

- Après 2 ans de service : 4%
- Après 4 ans de service : 8%
- Après 6 ans de service : 12%
- Après 9 ans de service : 16%
- Après 12 ans de service : 20%
- Après 15 ans de service : 24%
- Après 19 ans de service et au-delà : 28%

Article 11 : La prime de vacances

Cette prime est versée mensuellement.

Elle correspond à 1/12ème de l'ensemble de la rémunération mensuelle, prime d'ancienneté incluse et hors indemnité d'entretien et de nourriture.

Article 12 : La formation

Son montant est de 50 € brut par journée de formation (donc 25€ par ½ journée) suivie un samedi ou en dehors des journées prévues par les contrats de garde des enfants de l'assistant-e maternel-le concerné-e.

Lorsque cette formation se déroule pendant le temps d'accueil tel que convenu dans les contrats de garde, les heures de formation sont rémunérées par application des heures de gardes initialement prévues dans les contrats organisant l'accueil des enfants par l'assistant-e maternel-le.

Le taux horaire est fixé à :

0,308 x SMIC HORAIRE BRUT

Article 13 : Les réunions de travail collectif

Les heures de réunion de travail collectif en dehors du temps d'accueil de l'enfant donne lieu à rémunération.

Le taux horaire est fixé à :

0,308 x SMIC HORAIRE BRUT

La crèche familiale peut être fermée pour permettre aux assistant-e-s maternel-le-s de se réunir collectivement avec la ou le directeur-trice de la structure de petite enfance. Ces réunions se tiennent pendant le temps d'accueil tel que convenu dans les contrats de garde. Elles sont rémunérées par application des heures de gardes initialement prévues dans les contrats organisant l'accueil des enfants par l'assistant-e maternel-le.

Le taux horaire est fixé à :

0,308 x SMIC HORAIRE BRUT

Article 14 : Les sorties

Lorsque cette sortie se déroule pendant le temps d'accueil tel que convenu dans les contrats de garde, les heures de sortie sont rémunérées par application des heures de gardes initialement prévues dans les contrats organisant l'accueil des enfants par l'assistant-e maternel-le.

La rémunération des heures convenues dans les contrats de garde concerne également les enfants habituellement accueillis chez l'assistante maternelle et replacés chez une collègue à l'occasion de cette sortie.

Le taux horaire est fixé à :

0,308 x SMIC HORAIRE BRUT