



Brandivy, Colpo, Grand-Champ, Locmaria Grand-Champ,
Locqueltas, Meucon, Plaudren et Plescop

LE P'TIT JOURNAL DU « Relais Petite Enfance »

N° 55 – Février 2022 – gratuit



En ce début d'année 2022, vous allez découvrir ci-dessous le dernier numéro du « P'tit Journal du RPE », avec des informations concernant le changement de nom des « Relais Assistants Maternels », les actualités « Urssaf- service Pajemploi », ainsi que les nouveautés liées à la nouvelle convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile applicable au 1^{er} janvier 2022.

Par ailleurs, avec l'allègement des mesures de confinement, notre collectivité a décidé de réouvrir les matinées d'éveil du RIPAM : c'est avec grand plaisir que nous vous retrouvons en matinée d'éveil, n'hésitez pas à vous inscrire !

Bonne lecture ! Séverine et Caroline

LE « RIPAM » DEVIENT « RELAIS PETITE ENFANCE »

Le « RIPAM » a changé de nom et s'appelle désormais « **Relais Petite Enfance** », afin de mieux correspondre aux missions qui lui sont dévolues. Ce changement de nom traduit une évolution des métiers de l'accueil des jeunes enfants et une meilleure prise en compte de la parentalité.

Ce service gratuit demeure un lieu d'informations, d'échanges, d'accompagnement et de soutien, destiné à un public varié : futurs parents, parents employeurs, candidates à l'agrément, assistantes maternelles, gardes d'enfants à domicile et partenaires.

Pour les usagers, l'organisation du service ne change pas : le « **RPE** » recense l'offre et la demande sur le territoire et renseigne toujours les familles sur les modes d'accueil possibles que ce soit en l'accueil collectif ou en l'accueil individuel, sur le territoire des communes de **Brandivy, Colpo, Grand-Champ, Locmaria Grand-Champ, Locqueltas, Meucon, Plaudren et Plescop**.

Le « **RPE** » propose également un espace d'information pour les professionnelles de l'accueil à domicile et organise toujours des matinées d'éveil, lieu d'éveil et d'expérimentation pour les enfants accompagnés de leur assistante maternelle ou de leur garde d'enfants à domicile.

✉ Pour nous contacter : rpe@grandchamp.fr

Ce document est édité par :

Commune de Grand-Champ
Place de la Mairie - 56390 Grand-Champ
• www.granchamp.fr

Contact :

02 97 66 47 69 ou 02 97 60 71 51 • rpe@grandchamp.fr



ACTUALITES URSSAF-PAJEMPLOI

TARIFS EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2022



> Salaire horaire minimum

À compter du 1er janvier 2022, le taux de rémunération horaire minimal des assistants maternels employés par des particuliers a été revalorisé. Il s'élève désormais à **2,98 € brut** par heure d'accueil, soit **2,33 € net**.

Les assistants maternels ne peuvent pas imposer à leur employeur une augmentation de tarif **sans leur accord**, dans la mesure où il respecte le minimum légal. Cependant rien n'interdit à l'employeur et à l'assistant maternel de se mettre d'accord sur une augmentation de salaire (*article L.122-2 du code monétaire et financier*).

> Indemnités d'entretien

Le montant minimum de l'indemnité d'entretien a été majoré à **3,39 € par jour pour neuf heures d'accueil** par enfant accueilli. En deçà de huit heures de garde par jour, le montant minimum de l'indemnité d'entretien fixé par la convention collective reste inchangé, il s'élève à **2,65 € par jour d'accueil**.

Le calcul du montant de l'indemnité d'entretien a fortement évolué, car il est désormais basé sur **90% du minimum garanti**, contre 85% avant le 1^{er} janvier 2022 (*nouvelle convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*).

Cette indemnité est due pour toute journée commencée et **uniquement les jours de présence réelle de l'enfant**. En accord avec votre salarié, ce montant peut être proratisé en fonction de la durée d'accueil de l'enfant, au-delà de 9 heures d'accueil par jour.

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la convention collective nationale des assistants maternels a évolué. Elle est devenue une convention unique, la « **convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile** », unification de deux textes préalablement applicables : la convention des assistants maternels et celle des salariés du particulier employeur.

Ce texte se décline en 3 parties :

- Un socle commun s'appliquant à tous les professionnels
- Un socle spécifique aux assistants maternels
- Un socle spécifique aux salariés du particulier employeur

La nouvelle convention s'applique de fait le 1^{er} janvier 2022 et devient obligatoire. Pour les contrats en cours, il n'y a pas d'obligation de rédiger un avenant. Les nouvelles dispositions s'imposent aux particuliers employeurs et aux salariés.

LES CHANGEMENTS MAJEURS DE LA NOUVELLE CONVENTION POUR LES ASSISTANTS MATERNELS

> Durée de travail

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, **tous contrats de travail confondus**.

> Nouvelle appellation pour l'accueil régulier

Les termes « *année complète* » ou « *année incomplète* » disparaissent. La nouvelle convention parle désormais d'« **accueil de l'enfant sur 52 semaines** » ou « **accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins** » par période de 12 mois consécutifs.

> Rémunération des heures complémentaires et majorées

Les **heures complémentaires**, heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine, **peuvent donner lieu à une majoration de salaire**, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

Les **heures supplémentaires**, heures effectuées au-delà de 45 heures par semaine, doivent être majorées, avec un **taux de majoration qui ne peut pas être inférieur à 10%**.

> Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est revalorisée à **90% du minimum garanti** pour 9h d'accueil, au lieu de 85% auparavant (*cf article : « nouveaux tarifs en vigueur » pour les nouveaux montants*).

> Jours fériés

Les jours fériés sont rémunérés **dès le début du contrat**, si c'est un jour habituellement travaillé et que le salarié ait travaillé le jour qui précède et celui qui suit ce jour férié.

Travailler un jour férié ordinaire ouvre droit à une rémunération **majorée de 10%**.

> Congés payés

L'indemnité de congés payés, calculée à l'issue de chaque période de référence, est uniquement versée :

- 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.

La méthode du versement de cette indemnité **par 1/12^{ème} disparaît** et toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est totalement prohibée (*ex : versement de 10% tous les mois*).

> Absences de l'enfant

Les absences de l'enfant, justifiées par un certificat médical, au plus tard au retour de l'enfant, sont déductibles du salaire du salarié dans la limite de **5 journées maximum par an**, consécutives ou non ; en cas d'hospitalisation, la limite de 14 jours consécutifs reste d'actualité.

> Déduction des heures d'absences de l'enfant ou du salarié

✓ En cas de salaire mensualisé sur 52 semaines :

Le calcul s'effectue à partir **des heures d'absence** :

$$\frac{\text{salaire mensualisé} \times \text{nombre d'heures d'absences dans le mois}}{\text{nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré}}$$

✓ En cas de salaire mensualisé sur 46 semaines ou moins :

Le calcul s'effectue à partir **des jours d'absence** :

$$\frac{\text{salaire mensualisé} \times \text{nombre de jours d'absence dans le mois}}{\text{nombre de jours qui auraient dû être réellement travaillés dans le mois considéré}}$$

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé, pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

> Rupture du contrat

La durée du préavis, en dehors de la période d'essai, est de :

- **8 jours calendaires, lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;**
- 15 jours calendaires, lorsque l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- 1 mois, lorsque l'enfant est accueilli depuis plus d'un an.

En cas de rupture du contrat, à l'initiative du particulier l'employeur, celui doit verser une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille son enfant depuis **au moins 9 mois**, au lieu d'un an auparavant.

Le montant est également modifié et correspond à **1/80ème du total des salaires bruts perçus** pendant la durée du contrat.

☞ Pour consulter le texte intégral : www.legifrance.gouv.fr

☞ **POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA CONVENTION COLLECTIVE...**

Le « Relais Petite Enfance » vous propose une soirée d'informations : « **La nouvelle convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile** »
le mardi 29 mars à 20h

Salle Jo LE CHEVILLER - GRAND-CHAMP

Animée par Monsieur CHAHIBA, juriste au Centre d'Accès au Droit Nord Morbihan

Gratuit, ouvert à tous professionnels de la petite enfance et familles

Inscription obligatoire auprès du RPE

☞ Prochain « P'tit Journal » - septembre 2022

☞ Prochain « Agenda-Planning » - mai 2022