



ETAIENT PRESENTES :

Mme PERREARD-PECCI Thérèse responsable du Relais Assistants Maternels
Mme QUETIN-MARTINAUD Nathalie secrétaire du Relais Assistants Maternels

LES ASSISTANTES MATERNELLES DE :

ALLONZIER LA CAILLE	2	CUVAT	2
ANDILLY	0	LE SAPPEY	0
CERCIER	1	MENTHONNEX EN BORNES	4
CERNEX	0	SAINT BLAISE	0
COPPONEX	1	VILLY LE BOUVERET	0
CRUSEILLES	13	VILLY LE PELLOUX	1
		VOVRAY EN BORNES	1

PRESENTATION :

Suite à une recrudescence de retours négatifs de la part des parents concernant le 1^{er} accueil, Mme PERREARD-PECCI Thérèse a souhaité mettre en évidence certains dysfonctionnements dans la manière de recevoir pour la première fois des futurs parents/employeurs.

Pour cela Mme PERREARD-PECCI Thérèse et Mme COLOMB Céline assistante maternelle à Cruseilles, ont mis en scène les situations les plus marquantes, comme par exemple :

- L'assistant(e) maternel(le) qui ne parle que d'argent et qui n'a même pas un regard pour l'enfant.
- Les bouteilles d'alcool et les couches sales sur la table ou les parents/employeurs et l'assistant(e) maternel(le) discutent d'une garde éventuelle.
- Hygiène et politesse inexistantes.
- Obliger l'employeur à établir un contrat sur une année complète lorsque l'enfant est absent durant 10 semaines (ce qui est totalement illégal !).
- Demander des frais de biberons pour que l'assistant(e) maternel(le) donne le biberon à l'enfant (également illégal, donner le biberon fait partie du travail de l'assistant(e) maternel(le)).
- Etc....

Malheureusement ces situations bien trop fréquentes discréditent le métier d'assistants(es) maternels(les), il est donc fortement conseillé d'être vigilant sur les principes de bases comme la politesse, l'hygiène et l'honnêteté. **Plus vous serez professionnels(les) et plus votre métier sera reconnu.**

INFORMATIONS DONNEES SUITE AUX JEUX DE ROLES ET AUX QUESTIONS POSEES :

- Tout assistant maternel est dans l'obligation de faire visiter les pièces où l'enfant va vivre, salle de bains (si l'enfant est changé dans la salle de bains), chambre, pièce à vivre.
- Certains assistants maternels estiment l'adaptation comme superflue pourtant c'est une période essentielle dans la garde d'un enfant, non seulement pour l'enfant (même si il n'a que quelques mois) mais également pour les parents. Si pour certains tout se passe naturellement, n'oubliez pas que pour l'enfant c'est un changement d'environnement, de personnes, d'odeurs, de sons... et que cela peut être très angoissant et perturbant pour lui.
- Il est déconseillé de tutoyer ses employeurs car lorsque s'installe une ambiance de « copinage », il est plus difficile pour vous de dire certaines choses. Le vouvoiement garde une certaine barrière entre l'employeur et son employé(e) et vous permet de vous exprimer plus facilement lorsqu'il y a un conflit.
- Il est essentiel de savoir quand arrêter le métier d'assistant maternel. Tout le monde a le droit d'arriver à un stade de sa vie où on ne supporte plus les pleurs et les cris. Il faut être capable d'arrêter. Il n'y a rien de déshonorant ni de dégradant que de dire « stop » plutôt que d'en arriver au bébé secoué. Tous les RAM de Haute-Savoie ont eu une information à ce sujet par le Dr LACASSIE-DECHOSAL et la cellule Enfance en Danger.
- Les règles de l'augmentation (Article L.112-2 du Code monétaire et financier) :
« Les salaires et indemnités de tous les assistants maternels rémunérés au minimum légal sont revalorisés automatiquement lorsque le SMIC augmente, au moins une fois par an au 1^{er} Janvier.

En revanche, lorsqu'un assistant maternel est payé au-dessus du minimum légal, l'employeur n'est tenu que par le niveau du SMIC, non par son taux d'augmentation. Si, du fait de l'augmentation du SMIC le salaire pratiqué passe en dessous du minimum légal, l'employeur doit augmenter pour le porter au moins à ce niveau, mais il n'est nullement obligé de faire plus.

Rien n'interdit évidemment à l'employeur et à l'assistant maternel de se mettre d'accord, lors de la revalorisation du SMIC, pour augmenter dans les mêmes proportions. Mais les clauses d'indexation sont interdites.

Sont ainsi prohibées les clauses des contrats de travail qui prévoient une augmentation des salaires indexée sur le SMIC ; doivent y être assimilées les clauses qui prévoient que le salaire est égal à un multiple du SMIC (par exemple, 2 SMIC par jour), car cela revient à une indexation. Ces clauses étant nulles, l'employeur n'est pas obligé de les appliquer dans la mesure où il respecte le minimum légal.

D'une manière plus générale, les assistants maternels ne peuvent imposer à leur employeur une augmentation de tarif si celui-ci n'est pas d'accord, à partir du moment où le salaire est au moins égal au minimum légal conventionnel. »

INFORMATIONS DONNEES PAR LE DR LACASSIE-DECHOSAL MEDECIN
CHEF DE LA PMI LORS DE LA REUNION DU 07 OCTOBRE 2011 ENTRE LES
RELAIS DE HAUTE-SAVOIE ET LA PMI :

- Commission Consultative Paritaire Départementale :

Lorsque la PMI reçoit un courrier d'un parent/employeur mécontent (hygiène inexistante, aucune activités pour ses enfants...) elle est dans l'obligation de faire un contrôle (puisque le Conseil Général est responsable des enfants dont vous avez la garde).

La PMI vous informe par courrier, et peut vous convoquer (également par courrier) à la Commission Consultative Paritaire Départementale. Il vous est fortement conseillé de vous présenter à cette commission afin de donner votre avis, de pouvoir vous expliquer et ainsi éviter un retrait d'agrément. Si vous ne vous présentez pas, il y aura automatiquement le retrait d'agrément.

- Le Dr LASASSIE-DECHOSAL médecin chef de la PMI insiste sur le fait que le Conseil Général est responsable des enfants dont vous avez la garde, il doit de ce fait savoir quels enfants sont en garde et ceux qui ne le sont plus. C'est pourquoi à partir de 2012 les contrôles seront bien plus fréquents concernant les avis d'accueil et de retrait que vous devez impérativement donner dans les 8 jours. A partir de l'année prochaine vous aurez un avertissement puis un retrait d'agrément si cette obligation n'est pas respectée.

Rappel (extrait du décret n°2006-0153 du 14/09/06) :

Ar. R.421-39 : l'assistant maternel est tenu de déclarer au Président du Conseil Général, dans les 8 jours suivant leur accueil, le nom et la date de naissance des mineurs accueillis ainsi que les modalités de leur accueil et les noms, adresses et n° de téléphone des représentants légaux des mineurs.

Toute modification de l'un de ces éléments est déclarée dans les 8 jours(...)

« il informe le Président du Conseil Général du départ définitif d'un enfant et, selon les modalités fixées par le Conseil Général, de ses disponibilités pour accueillir des enfants. »

- **RAPPEL DES MISSIONS :**

PMI

Agréments

Suivi et problèmes liés à l'accueil

Formation obligatoire

Protection sociale

RELAIS

Disponibilités

Contrat de travail

Formation continue

Prévention

DIVERS :

1. Lorsque vous venez au Relais pour signer un contrat il faut absolument que les négociations soient faites avant. Thérèse PERREARD-PECCI accompagne dans la signature du contrat pour la partie légale. Toutes les négociations de tarifs sont faites et chacun connaît ses périodes de congés (prévenez vos employeurs avant la signature qu'ils doivent connaître leurs congés annuels, RTT ...).
2. La moyenne du tarif horaire sur la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles est de 3.30 €net pour les contrats signés à partir du mois de septembre 2011.
3. Dans le cadre de la formation continue vous avez une réunion le 13 décembre 2011 sur « l'alimentation », suivra des formations sur les thèmes du « sommeil » et du « soleil » en 2012. Si vous souhaitez vous perfectionner dans votre métier et bénéficier de formations précises, informez le relais des thèmes que vous aimeriez voir aborder.
4. Usez et abusez du site de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles : www.ccpaysdecruseilles.org vous y trouverez les précieuses fiches techniques, la convention collective, les dates bibliothèques etc...
5. Lorsque vous êtes en difficultés, vous pouvez soit faire appel à la puéricultrice de secteur lorsque cela concerne l'enfant, soit appeler le relais pour tout ce qui concerne le contrat et le cadre juridique.
Actuellement lorsque nous ne pouvons pas vous répondre sur des points juridiques spécifiques nous vous dirigeons vers la DIRECCTE (Inspection du Travail), mais bientôt les Relais de Haute-Savoie auront un référent spécial RAM, juriste de l'inspection du travail. Nous pourrons ainsi répondre au mieux à vos questions et à vos attentes.
6. Que ce soit par téléphone ou en rencontre physique soyez aimables, avenants(es) et polis(es).
Mettez toutes les chances de votre côté lorsque vous recevez un futur parent/employeur (tenue vestimentaire et intérieur propre, honnêteté vis-à-vis du contrat de travail). N'oubliez pas que les parents/employeurs nous font le retour de leurs déconvenues et en cas de mécontentement ne vous font pas de publicité.
Depuis de nombreuses années nous essayons de vous faire reconnaître comme professionnels(les) mais certains(es) portent tort à la profession.

CONCLUSION :

Vu le nombre de participants(es) à cette réunion (25 sur 160) nous faisons les constats suivants :

- Une majorité d'entre vous ne se sent pas concernée par le 1^{er} accueil et pense le faire correctement...
- Cependant, les parents continuent de venir se plaindre au relais d'une part d'un manque de professionnalisme de « certaines », d'autre part de la façon dont celles-ci

prennent la fonction d'employeur et imposent (aux parents/employeurs) la mensualisation sur une année complète alors qu'elle ne l'est pas.

Au point de vue de la loi c'est illégal, en plus c'est immoral et malhonnête.

Nous faisons également le constat suivant :

Depuis plusieurs mois de nombreux parents signalent certains comportements de leur assistant(e) maternel(le) en écrivant à la PMI Centrale à Annecy. Ceci va intensifier les contrôles et vérifications de la part des puéricultrices de secteur. ATTENTION !!!