



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 02 AVRIL 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le deux avril à vingt heures trente minutes, les membres du Conseil municipal de la Commune de Vélizy-Villacoublay, dûment convoqués individuellement et par écrit le vingt-sept mars, se sont réunis à la Mairie, sous la présidence de Pascal Thévenot, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 35

Quorum : 18

Présents : 24

M. Pascal Thévenot, Mme Magali Lamir, M. Jean-Pierre Conrié, Mme Michèle Ménez, M. Frédéric Hucheloup, M. Damien Metzlé, Mme Nathalie Brar-Chauveau, M. Olivier Poneau, Mme Johanne Ledanseur, M. Bruno Drevon, M. Michel Bucheton, Mme Christiane Lasconjarias, Mme Valérie Sidot-Courtois, Mme Chrystelle Coffin, Mme Solange Pétreit-Racca, M. Marouen Touibi, M. Alexandre Richefort, Mme Christine Decool, Mme Claudine Queyrie, M. Denis Corman, Mme Josette Marchais, M. Hugues Orsolin, M. François Daviau, M. Franck Parissier.

Ont donné procuration : 10

Mme Elodie Simoes à M. Frédéric Hucheloup, M. Pierre Testu à Mme Johanne Ledanseur, Mme Nathalie Normand à Mme Christiane Lasconjarias, Mme Valérie Péresse à M. Pascal Thévenot, M. Bruno Larbaneix à Mme Valérie Sidot-Courtois, M. Arnaud Bertrand à M. Michel Bucheton, M. Michaël Janot à M. Marouen Touibi, M. Franck Thiébaux à Mme Christine Decool, M. Philippe Ferret à Mme Claudine Queyrie, M. Pierre-François Brisabois à M. Denis Corman.

Absent non représenté : 1

M. Amroze Adjuward.

Secrétaire de séance : Mme Johanne Ledanseur

Délibération n° DEL-25-04-02-06

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

LE CONSEIL MUNICIPAL,

SUR proposition du Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L215-1, L333-14, L422-21, L515-2, L515-3 à L515-6, L556-11, L812-4

VU le Code des Relations entre le Public et l'Administration,

VU le Code de l'Action Sociale et des Familles, notamment les articles L421-1, L421-3, L421-4, L421-4-1, L421-6, L421-7, L421-8, L421-9, L421-11, L421-13, L421-14, L421-17, L421-17-1, L422-1 à L422-8, L423-3 à L423-13, L423-15, L423-17 à L423-22, L423-27 à L423-28, R421-1 à R421-54, R422-1 à R422-4, D422-7 à R422-21, D423-1 à D423-12, D423-17 à D423-20,

VU le Code du Travail, et notamment les articles L1226-1, L1226-1-1, L1232-2 à L1232-4, L1232-6, D1226-1 à D1226-8, R1232-1 et suivants et R4624-29 à R4624-33,

VU le Code de la Santé Publique, et notamment les articles L2111-2, L2111-3,

VU le Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment les articles 16, 19, 31, 37, 38-1 et 41,

VU le Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 41, 42 et 48,

VU le Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale,

VU le Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

VU l'Arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels et fixant le modèle de convention de stage prévu à l'article D421-44 du code de l'action sociale et des familles,

VU l'Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel,

VU sa délibération n° 2018-09-26/04 en date du 26 septembre 2018 relative aux modalités de calcul et d'attribution du 13^{ème} mois versé aux agents de la Commune,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial, réuni en séance le 20 mars 2025,

VU l'avis favorable, à l'unanimité, rendu par la commission Ressources réunie en séance le 24 mars 2025,

VU l'avis favorable, à la majorité, rendu par la commission Solidarités - Qualité de vie réunie en séance le 24 mars 2025,

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

CONSIDÉRANT que les assistantes maternelles sont les personnes qui, moyennant rémunération, accueillent habituellement et de façon non permanente des mineurs à leur domicile. Elles ne peuvent exercer cette profession que si elles ont été agréées à cet effet,

CONSIDÉRANT que les assistantes maternelles sont des agents contractuels de droit public, lorsqu'elles sont employées par une collectivité territoriale, mais soumises aux dispositions du Code de l'Action Sociale et des Familles, et que ce dernier rend applicable à cette catégorie particulière, par jeu de renvoi, certaines dispositions du Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, certaines dispositions du Code du Travail et certaines dispositions du Code de l'Action Sociale et des Familles propres aux assistants maternels de droit privé,

CONSIDÉRANT que l'agrément est une condition essentielle à l'exercice de cette profession, et qu'ainsi, l'assistante maternelle ne peut accueillir des enfants à son domicile qu'après avoir obtenu un agrément délivré par le Président du Conseil départemental du département de résidence de l'intéressée,

CONSIDÉRANT que la commune de Vélizy-Villacoublay emploie des assistantes maternelles qui sont rattachées hiérarchiquement à la crèche familiale,

CONSIDÉRANT qu'il convient de mettre à jour leurs conditions actuelles de rémunération et d'emploi,

ENTENDU l'exposé de M. Olivier Poneau, rapporteur,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (Pour : 31 voix - Abstentions : 3 voix, Hugues Orsolin, François Daviau, Franck Parissier).

APPROUVE l'actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale, selon les dispositions suivantes :

1. La durée et les horaires de travail des assistantes maternelles

Les règles de temps de travail applicables aux assistantes maternelles comportent des spécificités. Elles ne sont pas soumises à la durée légale de travail de 35 heures par semaine.

- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives doit être respecté. De ce fait, l'assistante maternelle ne peut pas travailler plus de 13 heures consécutives et ne peut pas avoir une amplitude horaire de travail (temps de travail et interruptions) supérieure à 13 heures.
- L'assistante maternelle ne peut pas être employée plus de 5 jours consécutifs étant donné que la crèche familiale est ouverte du lundi au vendredi.

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

- La durée hebdomadaire de travail maximum de l'assistante maternelle est de 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois. Cette durée ne peut pas être dépassée sans l'accord écrit de l'assistante maternelle. En cas d'accord, elle peut alors être calculée comme une moyenne sur 12 mois dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures.

2. L'accueil des enfants

Le nombre d'enfants qu'une professionnelle est autorisée à accueillir en sa qualité d'assistante maternelle dans le cadre de son agrément est de quatre maximum.

L'agrément initial autorise l'accueil de 2 enfants au minimum, sauf si les conditions d'accueil ne le permettent pas.

Dans le respect de la limite fixée par leur agrément et des dispositions applicables, la crèche familiale attribue librement un nombre d'enfants à chaque assistante maternelle pour tenir compte des contraintes de leur logement, de leurs restrictions médicales et des besoins des familles.

Chaque année, un recensement des souhaits des assistantes maternelles est effectué avant les commissions d'attribution des places afin de tenir compte de leur souhait en termes de nombre d'enfants accueillis, de nombre de jours travaillés (temps complet ou temps partiel) et si possible du volume horaire. Les assistantes maternelles ne choisissent pas l'âge des enfants ni aucune spécificité qui pourrait être discriminante.

Tout avenant au contrat des familles qui porterait le nombre d'heures d'accueil de l'enfant en-dessous de 45h/semaine fera l'objet d'une étude spécifique. Si l'avenant est accordé, le salaire de l'assistante maternelle sera calculé sur la base du contrat initial dans la limite de 45h/semaine.

La crèche familiale propose des forfaits de remplacement aux assistantes maternelles. Ces forfaits permettent de conserver des places disponibles pour replacer des enfants à la dernière minute lorsqu'une assistante maternelle est absente. L'assistante maternelle qui bénéficie de ce forfait de remplacement est indemnisée à hauteur du taux horaire/enfant pour 7 heures de garde non effective, soit 35 h hebdomadaires. Lorsqu'un enfant est remplacé, l'assistante maternelle est rémunérée au réel du nombre d'heures de garde de l'enfant. Elle perçoit également l'indemnité de frais généraux du logement et l'indemnité de nourriture.

L'attribution de ces forfaits est remise en question chaque année en fonction des besoins du service et des contraintes.

3. La formation obligatoire des assistantes maternelles

Outre l'agrément, les assistantes maternelles sont tenues de suivre une formation initiale pour pouvoir exercer leur métier. Une initiation aux gestes de secourisme, à la prévention des violences éducatives ordinaires ainsi qu'aux spécificités de l'organisation de l'accueil collectif des mineurs est obligatoire pour exercer la profession d'assistante maternelle.

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

Cette formation obligatoire comprend :

- La formation initiale avant l'accueil des enfants (80 heures) : Cette formation doit être obligatoirement suivie avant que l'assistante maternelle accueille des enfants. Cette formation est organisée et financée par le Conseil départemental. Elle permet à l'assistante maternelle d'acquérir certaines connaissances et compétences.
- La formation est à accomplir dans un délai maximum de 3 ans à compter de l'accueil du premier enfant de l'assistante maternelle (40 heures). Cette formation est organisée et financée par le Conseil départemental. Pendant cette période de formation après l'embauche, la rémunération reste due par la collectivité.

Il existe des possibilités de dispense.

S'ajoute à cette formation obligatoire, le droit à la formation professionnelle.

4. La rémunération

a) Le salaire de base mensuel

Le salaire de base des assistantes maternelles est calculé sur la base du nombre d'heures inscrit dans le contrat d'accueil de l'enfant, dans la limite de 45 heures par semaine, sur la base de 5,08 €/heure. Le salaire de base des assistantes maternelles fait l'objet d'une variation à la hausse pour tenir compte des dépassements au-delà des horaires fixés dans le contrat.

b) Les heures supplémentaires hebdomadaires

Au-delà de la 45^{ème} heure d'accueil effectuée dans la semaine, une majoration est due à l'assistante maternelle. Une majoration de 25 % du taux moyen est appliquée, soit 6,35 € de l'heure. Le décompte est hebdomadaire et par enfant.

Les assistantes maternelles qui participeront à des réunions de travail en-dehors de leur temps de travail habituel seront rémunérées en heure supplémentaire au taux de 6.35 € de l'heure.

c) La majoration pour sujétions exceptionnelles

Le salaire de l'assistante fait l'objet d'une majoration pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées par des handicaps, maladies ou inadaptations de l'enfant. Pour donner lieu à une majoration, il faut que ces contraintes soient réelles, suffisamment importantes et durables. Il appartient à la crèche familiale de le déterminer.

Le montant de cette majoration par heure d'accueil et par enfant est égal à 0.14 SMIC horaire, soit 0.14 x 11.88 € (SMIC horaire qui suivra l'évolution réglementaire).

d) L'indemnité en cas de maladie ou absence de l'enfant

En cas d'absence de l'enfant pendant une période de garde prévue par le contrat, le salaire de base est intégralement maintenu (sans les heures supplémentaires) à l'assistante maternelle sauf si l'absence de l'enfant est due au seul fait de l'assistante

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

maternelle (cf. article sur les congés et la protection sociale) ou à une maladie de l'enfant.

En cas d'absence de l'enfant pour raison médicale, une indemnité compensatrice est versée à l'assistante maternelle d'un montant de 100 % de son salaire de base mensuel, sans les heures supplémentaires.

e) L'indemnité en cas de départ définitif d'un enfant

En cas de départ définitif d'un enfant et dans l'attente de son remplacement, une indemnité d'attente est versée à l'assistante maternelle dans la limite de 4 mois. Elle est calculée sur un taux de 100 % du salaire de base moyen versé sur les 6 derniers mois antérieurs au départ de l'enfant (sans les heures supplémentaires).

f) La prime de fin d'année

La délibération n° 2018-09-26/04 du 26 septembre 2018 relative aux modalités de calcul et d'attribution du 13^{ème} mois aux agents communaux s'applique aux assistantes maternelles de la crèche familiale.

Le 13^{ème} mois est versé au mois de novembre de l'année N aux assistantes maternelles remplissant les conditions d'ancienneté suivantes :

- versement en totalité aux assistantes maternelles ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans la collectivité au 1^{er} novembre de l'année N,
- versement à hauteur de 50 % aux assistantes maternelles ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la collectivité et moins de 3 ans,
- pas de versement aux assistantes maternelles ayant moins d'1 an d'ancienneté dans la collectivité.

Le montant du 13^{ème} mois se calcule de la manière suivante :

- le salaire de base et les heures supplémentaires de décembre N-1 à novembre N sont cumulés,
- le total est divisé par 12 pour trouver le montant M de la prime,
- à ce montant est déduit une somme correspondant à 1.50 € multiplié par le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire sans hospitalisation au-delà de 8 jours d'absence sur la période de novembre de l'année N-1 à octobre de l'année N.

5. Les indemnités liées à l'entretien de l'enfant et du logement

a) L'indemnité de frais généraux

Une indemnité afférente aux frais généraux du logement (eau, électricité, gaz, chauffage, produits d'entretien et de toilette) est versée à l'assistante maternelle par jour et par enfant. Cette indemnité d'un montant de 2,74 € est calculée sur la base de 65 % du minimum garanti.

Cette indemnité n'est jamais maintenue lorsque l'assistante maternelle n'accueille pas l'enfant.

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

b) L'indemnité de nourriture

Lorsque l'enfant ne boit que du lait, la crèche familiale fournit le lait Gallia. Si les parents souhaitent un autre lait, ils doivent le fournir.

Une indemnité de nourriture d'un montant de 4.50 € est versée à l'assistante maternelle par jour et par enfant à compter de la diversification alimentaire pour un déjeuner et un goûter. Cette indemnité de nourriture est actualisée chaque année au 1^{er} janvier suivant l'indice IPC hors tabac, pour tenir compte de l'évolution moyenne du coût de la vie (= montant de l'indemnité de nourriture N-1 * valeur de l'IPC hors tabac novembre N-1/IPC hors tabac novembre N-2).

L'indemnité n'est pas versée en cas de PAI car ce sont les parents qui fournissent la nourriture.

Si l'enfant est absent et que son absence est soudaine, le versement de l'indemnité de nourriture est maintenu dans la limite de 3 jours consécutifs. Si cette absence est prévue au moins 8 jours à l'avance, l'indemnité de nourriture n'est pas maintenue dès le 1^{er} jour d'absence de l'enfant.

c) Le forfait matériel pédagogique

Un forfait trimestriel de 45€ par enfant est versé à l'assistante maternelle au prorata de l'accueil effectif de l'enfant par trimestre. Ce forfait couvre les dépenses liées au matériel pédagogique (consommables, jeux, jouets, etc.). L'assistante maternelle s'engage à utiliser ce forfait uniquement pour ce type de dépenses et à respecter le cahier des charges des attendus du service.

Le calendrier de versement de ce forfait est le suivant :

- paie d'avril : pour les dépenses des mois de janvier, février et mars ;
- paie de juillet : pour les dépenses des mois d'avril, mai et juin ;
- paie d'octobre : pour les dépenses des mois de juillet, août et septembre ;
- paie de janvier : pour les dépenses des mois d'octobre, novembre et décembre.

Des visites pédagogiques seront réalisées par la coordinatrice pédagogique de la Direction de la Petite Enfance au domicile des assistantes maternelles.

d) La dotation en matériel de puériculture

La crèche familiale fournit le matériel de puériculture (draps, poussettes, turbulettes, transat, lit parapluie, matelas, réhausseurs de chaise, chaise haute, barrières), ainsi que les couches, le liniment et une pharmacie.

6. L'assurance

L'assistante maternelle est couverte par la collectivité pour les dommages que les enfants accueillis pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

Toutefois, l'assistante maternelle doit assurer son logement et fournir à la crèche familiale une attestation de l'assureur garantissant son activité à domicile. Si cette

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

garantie est facturée en surplus à l'assistante maternelle elle lui sera remboursée sur présentation d'un justificatif précisant le montant de cette option.

En cas d'autorisation de l'utilisation de son véhicule personnel dans le cadre de l'exercice de ses missions, l'assistante maternelle doit avoir souscrit préalablement une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

7. Les congés

Compte tenu du fait que le Code Général de la Fonction Publique et le juge administratif ont admis que les assistantes maternelles constituent une catégorie particulière d'agent contractuel de droit public, il semble raisonnable d'appliquer les mêmes dispositions que celles applicables à ces derniers. Ceci impliquant le respect des principes suivants :

- une période de référence déterminée sur une année civile, et proratisation de la durée des congés en cas de non-exercice des fonctions sur la totalité de la période de référence,
- une durée des congés égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service,
- un décompte de toute journée rétribuée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière,
- des jours de fractionnement.

L'assistante maternelle, à l'instar des autres agents, ne peut bénéficier de ses droits à congés annuels, qu'à la suite d'une demande et après autorisation de sa responsable hiérarchique.

Pendant ses congés, l'assistante maternelle a droit à une indemnité représentative de congés payés égale à 1/10ème de la rémunération perçue comprenant :

- le salaire proprement dit (y compris celui maintenu en cas d'absence de l'enfant non due au seul fait de l'assistant maternel),
- la majoration pour heures supplémentaires,
- la majoration pour sujétions exceptionnelles en cas de handicap, maladie ou inadaptation de l'enfant confié,
- l'indemnité compensatrice versée en cas d'absence de l'enfant due à une maladie de ce dernier,
- l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

La réglementation ne prévoit pas l'application de RTT aux assistantes maternelles puisqu'elles sont payées à l'heure réellement effectuée. Ces heures ne peuvent donc pas être payées 2 fois au réel et en RTT.

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

8. La protection sociale des assistantes maternelles

Les assistantes maternelles sont obligatoirement affiliées au régime général de la sécurité sociale et bénéficient à ce titre, des prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, paternité, accident du travail et maladie professionnelle de ce régime.

Les assistantes maternelles ne peuvent pas se voir appliquer les congés pour raisons de santé, de maternité, de paternité, d'adoption prévues par le statut des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Effectivement, le code de l'action sociale et des familles ne rend applicable aux assistantes maternelles que certains articles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 au nombre desquels ne figurent pas ceux relatifs auxdits congés.

Ainsi, les assistantes maternelles ne peuvent pas bénéficier d'un congé de grave maladie par absence de renvoi du code de l'action sociale et des familles à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La situation des assistantes maternelles n'est pas non plus régie par d'autres dispositions de droit privé que celles auxquelles renvoie le code de l'action sociale et des familles

a) La maladie et l'accident non professionnel

Un avis d'interruption de travail signé par le médecin de l'assistante maternelle doit être envoyé par l'assurée à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont elle relève, dans les deux jours. La même procédure s'applique en cas de prolongation de l'arrêt initial.

L'assistante maternelle est tenue d'aviser la collectivité de l'interruption de travail au moyen du volet n°3 du certificat d'arrêt de travail dans le même délai (2 jours) que la CPAM.

Après un délai de carence de 3 jours sans traitement, les assistantes maternelles ayant 1 an d'ancienneté et plus, perçoivent les indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS) jusqu'au 7^{ème} jour inclus.

Ensuite, la collectivité verse l'indemnité complémentaire déduction faite des IJSS dans la limite des délais réglementaires suivants :

Ancienneté (2)	Indemnisation par période de référence de 12 mois (3)		
	Point de départ (4)	Durée	
		90 %	2/3
de la rémunération brute (1)			
Entre 1 an et moins de 6 ans	8 ^{ème} jour	30 jours	30 jours
Entre 6 ans et moins de 11 ans	8 ^{ème} jour	40 jours	40 jours
Entre 11 ans et moins de 16 ans	8 ^{ème} jour	50 jours	50 jours
Entre 16 ans et moins de 21 ans	8 ^{ème} jour	60 jours	60 jours
Entre 21 ans et moins de 26 ans	8 ^{ème} jour	70 jours	70 jours
Entre 26 ans et moins de 31 ans	8 ^{ème} jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	8 ^{ème} jour	90 jours	90 jours

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

(1) Par rémunération brute d'activité (avant déduction des charges sociales) il faut entendre :

- le salaire,
- et les compléments (majorations pour sujétions exceptionnelles...).

Ne sont pas pris en compte les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant.

(2) l'ancienneté s'apprécie à compter du 1^{er} jour d'absence.

(3) la période de référence pour l'ouverture du droit à indemnisation est constituée par les 12 mois qui précèdent de date à date l'interruption de travail (et non l'année civile).

Ainsi, si plusieurs absences pour maladie ou accident non professionnel ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépassera pas celle applicable à l'agent en vertu de son ancienneté.

En cas d'épuisement des droits au titre d'un congé continu, l'assistante maternelle ne pourra prétendre à une nouvelle indemnisation qu'à la condition d'avoir effectivement repris ses fonctions le jour précédent son nouvel arrêt de travail.

(4) Par la combinaison des délais de carence de la sécurité sociale (3 jours) et de celui du dispositif de maintien de salaire (7 jours), l'assistante maternelle ne reçoit aucune indemnisation pendant les trois premiers jours.

En cas d'arrêts de travail successifs, le délai de 7 jours de l'assistant maternel qui retrouve au cours de son absence le bénéfice des indemnités complémentaires par le jeu de la période de référence, débute à compter du premier jour d'absence et non du premier jour d'absence indemnisé.

b) L'accident du travail et la maladie professionnelle

Les indemnités complémentaires à la charge de l'employeur ne sont pas versées aux assistantes maternelles en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, au regard de la rédaction de l'article R422-10 du code de l'action sociale et des familles.

L'assistante maternelle perçoit uniquement les IJSS de la CPAM.

c) Le congé de maternité

Pour bénéficier des prestations de l'assurance maternité de la sécurité sociale, l'assistante maternelle doit faire constater médicalement sa grossesse et la déclarer à la CPAM dont elle relève dans les quatorze premières semaines de la grossesse et la collectivité employeur attester l'interruption d'activité auprès de la CPAM.

En cas de grossesse, la collectivité employeur doit impérativement retirer les enfants confiés pendant une période de huit semaines au total (avant et après l'accouchement). L'interdiction d'emploi est absolue dans les six semaines qui suivent la naissance.

Le contrat de travail est suspendu et les indemnités journalières de l'assurance maternité du régime général sont versées par la sécurité sociale à l'assurée qui remplit les conditions d'ouverture des droits à ces prestations.

d) Le congé d'adoption

Les assistantes maternelles bénéficient du congé pour adoption, durant lequel le contrat de travail est suspendu en fonction de la durée de celui-ci.

Délibération n° DEL-25-04-02-06

Objet : Actualisation de la rémunération et des conditions d'emploi des assistantes maternelles à la crèche familiale.

Durant le congé pour adoption, l'assistante maternelle qui remplit les conditions fixées par le code de la sécurité sociale perçoit les indemnités journalières de repos.

Pour bénéficier de ces prestations, l'assistante maternelle adresse à la CPAM une attestation du service départemental de l'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée, une attestation justifiant qu'un enfant lui est confié en vue de son adoption et précisant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

La collectivité employeur atteste de l'interruption d'activité auprès de la CPAM.

APPROUVE la mise en application de cette mise à jour :

- à compter du 1^{er} septembre 2025 aux assistantes maternelles ayant déjà un contrat établi avec la ville. Ces modifications seront intégrées audit contrat par la signature d'un avenant.
- à compter de leur date d'embauche pour les nouvelles recrues.

Fait et délibéré en séance le 02 avril 2025.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif et/ou d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement des mesures de publicité auprès du Tribunal administratif de Versailles ou par voie dématérialisée sur le site www.telerecours.fr.