

# LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DES ASSISTANTS MATERNELS



L'UNSA a participé pleinement pendant deux ans à la négociation d'une nouvelle convention collective unique entre les particuliers employeurs et les salariés du particulier employeur ainsi que les assistants maternels. Elle est composée d'un socle commun et de socles spécifiques à chacune des anciennes branches. Elle rentrera en vigueur le 1er janvier 2022 (**sous réserve de la parution de l'arrêté d'extension du ministère d'ici cette date**). Toutes les dispositions prévues dans cette nouvelle convention s'appliqueront automatiquement et s'imposeront aux deux parties tant pour les contrats en cours que les nouveaux contrats.

Elle prévoit de nouveaux droits collectifs pour les salariés et modifie sensiblement le contrat de travail.

## Les principaux changements :

1. **La durée hebdomadaire du travail** à ne pas dépasser est fixée à 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois.
2. **Création d'un salaire horaire minimum conventionnel** : fixé à 2,97 € par heure et par enfant, soit un montant légèrement supérieur au taux horaire statutaire (2,85 € au 1er janvier 2021). Ce taux passe à 3,06 € par heure et par enfant si l'assistant maternel est titulaire du titre Assistante maternelle-Garde d'enfant à domicile. *Notre organisation syndicale regrette que cette majoration du taux minimum ne soit pas élargie à l'ensemble des titulaires d'un diplôme de la petite enfance.*
3. **Disparition des appellations « année complète » et « année incomplète »** sources de confusions avec des notions de droit commun, au profit de « mensualisation sur 52 semaines » et mensualisation sur 46 semaines ou moins »
4. **Fixation d'un taux de majoration minimum** de 10 % pour les heures travaillées au-delà de 45 heures par semaine et possibilité par clause dans le contrat de majorer les heures complémentaires.
5. **Indemnité d'entretien minimale** pour 9 heures d'accueil fixée à 90 % du minimum garanti (au lieu de 85 % actuellement) sans pouvoir être inférieure à 2,65 € par jour quelle que soit la durée de l'accueil.
6. **Les jours fériés ordinaires** : suppression de la condition d'ancienneté des 3 mois minimum et s'ils sont travaillés une majoration de 10 % minimum est due.
7. **Le paiement des congés payés par douzième est supprimé** : Le paiement de cette indemnité devant uniquement être réalisé soit en une seule fois au mois de juin ou lors de la prise principale des congés, soit au fur et à mesure de la prise des congés payés ; la nouvelle convention prend la peine de préciser que « toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite »
8. **Absence de l'enfant pour maladie** : 5 jours par période de 12 mois glissants au lieu de 10 jours actuellement
9. **Le montant de l'indemnité de rupture** passe de 1/120ème du salaire net perçu pendant la durée du contrat à partir de 12 mois d'ancienneté à 1/80ème du salaire brut à partir de 9 mois d'ancienneté.
10. **Une réduction du préavis lors de la rupture du contrat de travail quand l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois** : la durée passe de 15 jours actuellement à 8 jours calendaires.

### De nouveaux droits collectifs :

La nouvelle convention collective s'est dotée d'une association paritaire (l'APNI) pour gérer les fonds permettant :

- L'accès à la **médecine du travail** dont les assistants maternels étaient privés jusqu'à maintenant
- **Une indemnité de départ volontaire à la retraite** pour tout professionnel ayant exercé au moins 10 ans dans la branche à condition d'avoir 5 ans d'ancienneté dans les 7 dernières années avant la liquidation de la retraite. Son montant s'élèvera entre un mois et deux mois et demi de salaire brut de référence selon l'ancienneté.
- Une **amélioration de la garantie décès** dans la prévoyance.
- Les **activités sociales et culturelles** (réductions importantes sur les colonies de vacances, locations, séjours, cinémas, entrées dans les parcs etc.) - **Une professionnalisation renforcée.**

Au final, quelques améliorations statutaires pour les 260 000 assistants maternels bien que leur salaire et leur temps de travail continuent de déroger au droit commun.

Ne pas perdre de vue que ce sont des salariés bien considérés, valorisés et reconnus dans leur métier qui concourent à un accueil de qualité des enfants confiés.

**Liliane DELTON**  
**Secrétaire générale UNSA PROASSMAT**



<https://www.unsaproassmat.org/>