



ÉDITION JUIN 2020

NOTICE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est de la responsabilité de l'employeur de fournir le contrat de travail.

L'accord entre le(s) employeur(s) et salarié est établi par un **contrat écrit** pour chaque enfant, il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés, **lors du premier jour de travail**, par le(s) employeur(s) et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Toutes les clauses du contrat de travail doivent impérativement être renseignées, le contrat doit donc être rempli dans son intégralité.

Le contrat de travail peut être modifié (avec l'accord des 2 parties). Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les 2 contractants.

Suite à la signature de ce contrat, les parents deviennent particuliers employeurs et l'assistant maternel devient salarié des particuliers employeurs. Les 2 parties engagent leur responsabilité et doivent avoir pris connaissance de la convention collective nationale de l'assistant maternel du particulier employeur.

L'assistant maternel est seul responsable de l'enfant gardé et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille.

L'assistant maternel se doit de respecter le secret professionnel et est soumis à l'obligation de discrétion (*articles 226-13 et 226-14 du code pénal et article L2112-9 du code de la santé publique*).

En cas de séparation et de divorce, les particuliers employeurs doivent produire les dispositifs de décisions de justice concernant la garde de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt de l'enfant accueilli. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale.

En cas de séparation, un seul parent peut prétendre au Complément du Libre Choix du Mode de Garde, cette prestation n'est pas partageable. Il convient que les 2 parties s'accordent entre elles et s'orientent vers l'organisme de prestations.

1. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

ASSURANCES (*article L 421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles*) :

L'assistant maternel est dans l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle. Cette assurance couvre les dommages que les enfants pourraient provoquer et ceux dont ils pourraient être victimes.

Une copie de l'attestation d'agrément, des attestations d'assurance et de l'attestation personnelle d'assuré social doivent être données à l'employeur annuellement. Les parents devront être informés de toute modification.

2. PÉRIODE D'ESSAI

(Article L1242-10 du code du travail et article 5 de la convention collective)

Le contrat de travail ne devient définitif qu'au terme d'une période d'essai, au sein de laquelle peut être prévue une période dite « d'adaptation ».

La période d'essai a une durée maximale de :

- Trois mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur moins de quatre jours par semaine.
- Deux mois si l'accueil de l'enfant est prévu au moins quatre jours par semaine.

La durée de la période d'essai se décompte en jours calendaires.

PÉRIODE D'ADAPTATION (elle est obligatoirement intégrée dans la période d'essai) : durant les premiers jours de l'accueil et au plus durant le premier mois de la période d'essai, une période d'adaptation peut être définie tenant compte des besoins de l'enfant, de la famille et de l'assistant maternel.

Il est nécessaire de préciser au contrat le mode de calcul de paiement de cette période : le paiement peut se faire sur la base des heures réellement effectuées ou selon la règle de la mensualisation.

PÉRIODE D'ESSAI en CDD (Article L1242-10 du code du travail)

Si le CDD, ou la durée initiale, est inférieur(e) ou égal(e) à 6 mois, calcul de la période d'essai : compter 1 jour par semaine prévue sur la durée du contrat.

Exemple : pour 12 semaines ; 12 jours de période d'essai. Au-delà de 6 mois, la période d'essai est plafonnée à 1 mois.

3. DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

(Article 6 de la Convention collective, Articles L.423-21, L.423-22, D.423-10 à D.423-12 du CASF)

La durée habituelle journalière de travail est de 9 heures.

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant. Les heures effectuées au-delà seront rémunérées.

Le repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives. Donc, l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures. L'article L423-22 du CASF rappelle que « l'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures ».

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures consécutives.

Le travail de nuit doit rester exceptionnel et **est soumis à dérogation des services de PMI : la dérogation est obligatoire.** Le décret du 29 mai 2006 (article D773-10) admet une dérogation au repos journalier de 11 heures uniquement en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur (emploi de nuit...) ou pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles (maladie, accident...). Il n'y a pas de tarif de nuit prévu, toutes les heures travaillées sont rémunérées sur la base de salaire horaire minimum.

4. LES CONGÉS

(articles 12 & 13 convention collective, articles L.3141-3 à L.3141-11 du code du travail)

LES CONGÉS PAYÉS :

Le salarié a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur, quelle que soit sa durée du travail (*article 50 de la loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 et article L.3141-3 du code du travail modifié*).

La durée des congés acquis se calcule sur une période d'un mois de date à date (*article 12 Convention Collective*) ou, pour les années incomplètes, par équivalence, toutes les quatre semaines ou tous les 24 jours de travail.

L'année de référence court du 1^e juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point devra être fait sur le nombre de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence (hors indemnités).

Chaque partie doit s'informer mutuellement et annuellement sur les modalités de prises de congés (à compter du 1^e janvier et au plus tard le 1^e mars de chaque année). Ce sont les employeurs qui fixent les dates de congés, ou en cas de plusieurs employeurs, ces derniers doivent s'entendre. Ainsi, le parent employeur pourra exiger que l'assistant maternel lui transmette les coordonnées des autres parents employeurs. Et seulement en cas de mésentente entre eux, le salarié pourra fixer les dates souhaitées ; soit 4 semaines de congés en été (du 1^{er} mai au 31 octobre) et 1 semaine en hiver ; à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard de l'année considérée (*Article D773-12 du décret du 29 mai 2006*)

La rémunération brute des congés payés est égale :

- ⊗ Soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé
- ⊗ Soit au 1/10^e de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être appliquée.

Dans ce cas, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base versé tous les mois – uniquement dans le cadre de CDI en année incomplète.

Cette rémunération est versée :

- ⊗ Soit en 1 seule fois au mois de juin
- ⊗ Soit lors de la prise principale des congés
- ⊗ Soit au fur et à mesure de la prise des congés
- ⊗ Soit par 12^e chaque mois.

La prise par anticipation de congés dont peut bénéficier le salarié suppose un accord entre les 2 parties ; accord qui devra être formalisé par écrit.

AUTRES CONGÉS :

1) Congés non rémunérés :

Ils n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés.

- ⊗ Congés complémentaires ou sans solde.
- ⊗ Congés sans solde (convenance personnelle), accordés par l'employeur à la demande du salarié.
- ⊗ Congés pour enfant de moins de 16 ans malade (3 à 5 jours par an selon l'âge et le nombre d'enfants du salarié), c'est un congé non rémunéré.

2) Congés pour événements familiaux :

(Article 13 de la CCN des assistants maternels et de l'article L.3142-1 à L.3142-4 du code du travail)

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée sans condition d'ancienneté :

ÉVÈNEMENTS	NOMBRE DE JOURS
Mariage/PACS du salarié	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux (se), d'un frère ou d'une sœur.	3 jours ouvrables
Décès d'un grand-père ou d'une grand-mère	1 jour ouvrable

Ces jours de congés doivent être pris au moment de l'événement, ou dans les jours qui entourent l'événement et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

LA GROSSESSE DE L'ASSISTANTE MATERNELLE (extrait fiches DIRECCTE Occitanie) :

CONGÉS EXCEPTIONNELS LIÉS À LA GROSSESSE	
Absences pour examens médicaux	La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour les congés payés ainsi que pour le calcul de l'ancienneté (Art L 1225-16 du code du travail)
Congés payés	Les périodes de congés de maternité, d'adoption et de paternité sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des congés payés. Les salariés de retour de congé de maternité ont droit à leurs congés payés annuels, y compris en dehors de la période de référence (après le 30 avril de l'année en cours) Art L3141-2 du code du travail Si le report du droit des congés payés est automatique, il y a lieu de s'entendre sur la fixation des nouvelles dates, au besoin par la signature d'un avenant du contrat de travail.

Durée du congé	<p>La durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants mis au monde et/ou à naître.</p> <p>Elle peut être réduite dans certaines limites à la demande de la salariée.</p> <p>Sous certaines conditions, la salariée enceinte peut demander à réduire son congé prénatal et à augmenter son congé postnatal. (cf articles L1225-17 et suivants du code du travail)</p>
----------------	--

5. LA RÉMUNÉRATION

(Article 7 convention collective)

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées, le montant ne peut être inférieur au minimum légal en vigueur.

Le salaire est versé tous les mois, à date fixe. Un bulletin de salaire est réalisé par le centre PAJEMPLOI sur déclaration des familles où apparaissent le nombre d'heures effectuées et le montant des cotisations salariales.

LE SALAIRE HORAIRE DE BASE :

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8^e du salaire statutaire brut journalier, c'est-à-dire :

$$\frac{2,25 \times \text{SMIC horaire brut en vigueur}}{8}$$

8

LE SALAIRE MENSUEL DE BASE :

Le salaire est **obligatoirement mensualisé**. Selon les circonstances intervenues dans le mois, il peut être majoré (heures complémentaires, supplémentaires) ou minoré (dans le cas de certaines absences de l'assistant maternel ou justifiées de l'enfant). Pour le calcul en cas de minoration du salaire, se référer au paragraphe ABSENCES.

HEURES COMPLÉMENTAIRES :

Heures effectuées au-delà des heures prévues dans la programmation dans la limite de 45 heures par semaine. Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base contractuel.

HEURES MAJORÉES :

Les heures de travail sont majorées à partir de la 46^e heure d'accueil par semaine.

Les heures complémentaires et supplémentaires entrent dans les droits aux congés payés.

La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit dans l'article 7 que **les heures supplémentaires mais aussi les heures complémentaires sont désormais partiellement exonérées de cotisations salariales et entièrement défiscalisées**. Leur équivalent NET est donc plus important.

- Les heures complémentaires sont rémunérées au taux habituel BRUT prévu au contrat, et sont elles aussi partiellement exonérées de cotisations salariales ensuite. Leur taux équivalent net est donc au final plus important que celui des heures normales.
- Les heures supplémentaires sont abondées de la majoration prévue au contrat, puis sont partiellement exonérées de cotisations salariales.

6. LES JOURS FÉRIÉS

(Article 11 convention collective et article L.423-2 du CASF et L.3133-4 à L.3133-6 du code du travail)

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires, tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- ⊗ Avoir 3 mois d'ancienneté
- ⊗ Avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié pour un accueil de 40 heures par semaine.
- ⊗ Avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat.

L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

LE 1^{er} MAI : S'il correspond à un jour habituellement travaillé, il doit être payé sans condition d'ancienneté, même si l'enfant est absent. Si l'enfant est présent, la journée est majorée de 100%.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : elle ne s'applique pas aux assistants maternels. *L'article L.423-2 du code de l'action sociale et des familles* ne mentionne pas les dispositions relatives à la journée de solidarité dans la liste des dispositions du code du travail applicable à la profession.

7. LES INDEMNITÉS

(Articles 8 & 9 convention collective)

Elles ne sont dues que les jours de présence réels de l'enfant et donc ne rentrent pas dans le calcul de la mensualisation. Elles ne doivent pas être comprises dans le taux horaire contractuel.

Ces indemnités ne sont pas des éléments du salaire, elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés. Elles ne sont donc pas soumises à cotisation. Elles sont mentionnées dans le bulletin de salaire à titre d'information.

L'INDEMNITÉ D'ENTRETIEN :

Elle représente les frais occasionnés au salarié pour l'accueil de l'enfant.

TEMPS DE GARDE / JOUR	INDEMNITÉ D'ENTRETIEN À VERSER / JOURNÉE D'ACCUEIL
Journée de 8 h et - de 8 h	2,65 € (Convention collective Art 8§1+annexe 1)
Journée de 9h	85% du minimum garanti en vigueur D423-7 du CASF
Journée de + de 9 h	Possibilité de proratiser selon la règle : indemnité pour une journée de 9h x nombre d'heures par jour / 9

Il s'agit de minima : le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.

L'INDEMINITÉ DE NOURRITURE :

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Toutefois, le salarié peut demander aux employeurs de préciser au contrat l'évaluation du montant réel du repas fourni afin d'établir sa propre déclaration fiscale.

Si le salarié fournit les repas, il y a lieu de le mentionner dans le contrat de travail. L'indemnité est fixée par accord des parties.

FRAIS DE DÉPLACEMENT :

L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

8. LES ABSENCES

(Article 14 Convention collective)

ABSENCES DE L'ENFANT :

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées en totalité (maintien du salaire mensuel de base), à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiées dans les meilleurs délais* par un certificat médical daté du 1^e jour de l'absence. Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an non consécutifs, à la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré. Au-delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de rétablir le salaire. Le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.

*Le délai de 48h pour faire parvenir le certificat médical a été supprimé par jurisprudence suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 24 janvier 2008.

ABSENCES DE L'ASSISTANT MATERNEL :

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- Informer son (ses) employeur(s) dans les plus brefs délais des motifs et de la durée probable de l'absence.
- Justifier de son absence en adressant dans un délai raisonnable à son (ses) employeur(s) un certificat médical (ou une copie) daté du 1^e jour d'absence.

Ainsi, en cas d'arrêt de travail, l'employeur ne doit pas verser le salaire mais doit obligatoirement remplir et retourner à la CPAM une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (CERFA n° 11135*04). C'est ensuite la CPAM qui se charge de télétransmettre les informations à l'IRCEM, qui est la prévoyance des assistants maternels. Il n'y a plus de bordereau d'indemnisation à remplir (PREST'IJ).

En cas d'absence déductible, il est nécessaire d'effectuer une retenue sur salaire selon la règle de calcul :
Salaire du mois : Salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement travaillées dans le mois / Nombre d'heures théoriques pour ce mois (nombre d'heures exact de travail que le salarié aurait dû effectuer s'il n'y avait pas eu d'absence).



9. LES CLAUSES PARTICULIÈRES

Il s'agit d'accords prévus entre le salarié et l'employeur.

La clause pénale a pour objet d'établir forfaitairement et à l'avance le montant des dommages-intérêts en cas d'inexécution d'une obligation par une des parties. En cas de litige, seul le juge saisi de l'affaire est habilité à évaluer le montant du préjudice.

10. LA RUPTURE DU CONTRAT

(Articles 5 & 18 convention collective et article 423-26 du CASF)

Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Par dérogation, il peut être rompu à l'initiative de l'assistant maternel lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Sauf accord entre les parties, un préavis est alors à respecter dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée du contrat si le terme est précis ou de la durée effectuée si le terme est imprécis. Ce préavis ne peut excéder 2 semaines.

PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI :

L'employeur et le salarié peuvent mettre fin au contrat sans procédure particulière. L'employeur n'a pas à verser d'indemnité de rupture.

APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI :

Sauf faute lourde ou grave ou suspension ou retrait de l'agrément, la durée minimale du préavis est de 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté et d'un mois calendaire à partir d'un an d'ancienneté.

En cas d'inexécution, la partie responsable doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

1) Retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou démission à l'initiative du salarié :

Quel qu'en soit le motif, le retrait ou la démission doivent être notifiés par **lettre recommandée avec accusé de réception**. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

En cas de retrait d'enfant à l'initiative de l'employeur, pour les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté, sera due **une indemnité liée à la fin du contrat**. L'indemnité conventionnelle est égale à 1/120^e du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

A l'issue du CDD, une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de la situation est due au salarié. Elle est égale à 10% de la rémunération brute versée au salarié. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation en contrat à durée indéterminée, rupture à l'initiative du salarié ou rupture pour faute grave ou force majeure.

La prime de précarité est soumise à cotisations et imposition. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation en contrat à durée indéterminée, rupture à l'initiative du salarié ou rupture pour faute grave ou force majeure.

PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE EN COURS DE CONTRAT		
Pendant la grossesse	INTERDICTION RELATIVE	D'exercer le droit de retrait pendant la grossesse de l'assistante maternelle. Pendant cette période, le retrait ne peut être exercé qu'en cas d'impossibilité de maintenir le contrat ou de faute grave de la salariée.
Pendant le congé de maternité	INTERDICTION ABSOLUE	D'exercer le droit de retrait pendant le congé de maternité. Le retrait, même justifié pour un motif étranger à la grossesse ne peut être signifié qu'au retour du congé maternité. Le préavis débutera donc après le congé maternité à la date de la 1 ^{ère} présentation à l'assistante maternelle de la lettre recommandée avec AR.
Pendant les 10 semaines suivant la fin du congé de maternité	INTERDICTION RELATIVE	D'exercer le droit de retrait pendant les 10 semaines suivant la fin du congé de maternité. Pendant cette période, le retrait ne peut être exercé que pour un motif non lié à l'état de grossesse (ex : faute grave). Le point de départ de cette protection est reporté à l'expiration des congés payés , quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité.

2) Régularisation du salaire

Dans le cas d'un accueil qui s'effectue **sur une année incomplète**, compte tenu de la mensualisation du salaire, il est nécessaire de comparer les heures de travail réellement effectuées avec les heures d'accueil programmées inscrites au contrat, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat. S'il y a lieu, l'employeur procède donc à une régularisation ; ce montant est un élément de salaire.

Pour toute information complémentaire, consulter <http://occitanie.direccte.gouv.fr/Guides-juridiques-Assistants-maternels> , rubrique « Régularisation ».

L'employeur doit remettre en fin de contrat au salarié :

- ⊗ Un bulletin de salaire
- ⊗ Un certificat de travail
- ⊗ L'attestation Pôle Emploi simplifiée
- ⊗ Le solde de tout compte (le reçu pour solde de tout compte n'est pas obligatoire)

FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE OBLIGATOIRE :

Elle est obligatoire et se compose de :

- ⊗ 60 heures pour les assistants maternels agréés avant le 1^o janvier 2007
- ⊗ 120 heures ceux agréés après cette date avec 60 heures réalisées avant le 1^{er} accueil.

Pour les 60 heures restantes, l'employeur est dans l'obligation de permettre à l'assistant maternel d'y assister sans déduction de salaire.

Depuis 2019, les assistants maternels réalisent 80 heures de formation avant le premier accueil et 40 heures dans les 3 ans suivant le début de l'exercice de la profession. A l'issue de la première partie de formation, une évaluation des acquis est organisée par l'organisme de formation ; l'agrément est acquis lorsque cette évaluation est réussie.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :

L'accès à la formation continue est un droit pour chaque assistant maternel que l'employeur ne peut légalement refuser. Il devient une obligation si l'on a le souci de bien travailler, de se remettre en question, de réajuster sa pratique et sa pensée au service de l'enfant et de sa famille. La mise en œuvre d'une action de formation existe dans le cadre du plan de formation ou du Compte Personnel de Formation (CPF).

Dans le cadre du plan de formation, l'assistant maternel peut se former sur des modules de courtes durées ou dans le cadre d'une formation certifiante dès la première heure travaillée.

Dans le cadre du CPF, la formation devient certifiante et permet d'accéder à tout un bloc de compétences, elle doit donc aboutir à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Le catalogue IPERIA propose plus de 70 thématiques et chaque assistant maternel bénéficie de 58 heures de formation par an. Le solde des heures disponibles est à demander auprès de l'IRCEM.

AGEFOS prend en charge les frais pédagogiques et rembourse les frais de déplacement et de nourriture puis verse une allocation de formation si celle-ci se déroule hors temps d'accueil de l'enfant.

Le GRETA reste l'organisateur des sessions de formation continue.

Le R.A.M. accompagne l'assistant maternel et le parent employeur tout au long de leurs démarches.