Mai 2020

Ripame
ARC-EN-CIEL
Relais Intercommunal Parents Assistants Maternels Enfants

Châtillon-en-Vendelais, Balazé, Saint M'Hervé, Bréal-sous-Vitré, La Chapelle-Erbrée, Erbrée, Mondevert, Montautour, Montreuil des Landes

Numéro spécial

Congés,

Prorogation des assistants maternels,

Déclarations de revenus, Attestations fiscales,

Accueil des enfants et des familles chez l'assistant maternel et

Rappel des mesures barrières et gestes d'hygiène,

Conduites à tenir…

N.B : Tous écrits en bleus soulignés ou liens internet sont actifs, vous avez juste à cliquer dessus.

Pajemploi : Mise à jour de la FAQ

La FAQ Covid-19 de Pajemploi a été mise à jour au 25 avril. Vous y retrouverez de nouvelles questions et réponses, notamment une aide sur les spécificités des déclarations d'avril avec des exemples dont un en cas de prise de congés.

Voici l'ensemble des questions qui trouveront réponses sur le site de Pajemploi.

Les modalités de la mesure d'indemnisation exceptionnelle

- Le service Pajemploi+ peut-il être utilisé pour le versement de l'indemnité exceptionnelle ?
- Si un particulier employeur a déclaré son assistant maternel/sa garde d'enfants en arrêt maladie car ce dernier doit garder ses enfants à domicile, a-t-il droit à l'indemnisation exceptionnelle ?
- Si l'employeur décide de ne plus confier la garde de leur enfant à l'assistant maternel, l'assistant maternel peut-il bénéficier de la mesure d'indemnisation exceptionnelle ?
- En quoi consiste le dispositif d'indemnisation exceptionnelle ?
- Comment déclarer mon salarié en avril ?
- Si je déclare et maintiens l'intégralité du salaire de mon assistant maternel/garde d'enfants à domicile, est-ce que je peux remplir le formulaire d'indemnisation pour me faire rembourser 80% des heures non réalisées ?
- La mesure d'indemnisation exceptionnelle sera-t-elle reconduite au mois de mai ?

Le formulaire de demande d'indemnisation

- Où trouver le formulaire d'indemnisation exceptionnelle du mois d'avril ?
- Je suis nouveau parent-employeur depuis le mois d'avril comment accéder au formulaire d'indemnisation exceptionnelle ?
- L'employeur doit-il informé son salarié du montant de l'indemnisation qu'il lui reversera ?
- Je réalise que j'ai fait une erreur en complétant le formulaire d'indemnisation exceptionnelle ce matin, puis-je le modifier ?
- Une anomalie a été détectée sur mon formulaire et ma demande d'indemnisation a été rejetée, que dois-je faire ?
- Les heures non travaillées et le montant de l'indemnité exceptionnelle figurent-elles sur le bulletin de salaire ?

Les conditions d'exercice de l'activité

- L'assistant maternel et la garde d'enfants à domicile doivent-il travailler alors que la consigne est au confinement ?
- L'employeur a-t-il le droit de rompre son contrat avec son assistant maternel/avec sa garde d'enfants à domicile ?
- Quel dispositif est prévu pour les employeurs ayant recourt à une plateforme de jobbing ou de mise en relation ?
- Mon agrément arrive à échéance en février/mars 2020. Que dois-je faire ?
- En cette période de crise, le parent employeur peut-il rompre le contrat avec son assistant maternel ou sa garde d'enfants ?

Mon crédit d'impôt / mon Complément de libre choix du Mode de Garde (CMG)

- Les parents employeurs vont-ils bénéficier du Complément de libre choix du Mode de Garde (CMG) ?

Aide pour votre déclaration du mois d'avril (exemples)

EXEMPLE : Lucie garde la fille de Sophie, Mahee,7h par jour a raison de 4 jours par semaine (lundi, mardi, jeudi et vendredi). Son taux horaire net est de 4€. Son salaire mensualisé net est de 373.33€/mois. En avril 2020, Lucie a gardé Mahee 6 jours au lieu des 17 jours de garde prévus ce mois-ci.

- CAS DE FIGURE 1 -- Sophie maintient l'intégralité du salaire de Lucie pour le mois d'avril
- CAS DE FIGURE 2- Sophie a recourt au dispositif d'indemnisation exceptionnelle pour les heures non travaillées de Lucie
- CAS DE FIGURE 3 – En cas de prises de congés

https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/foire-aux-questions/covid19--questionsreponses.html

Prorogation des agréments assistants maternels

Le Département, via le site assistantsmaternels35, indique que **"** *les agréments des assistants maternels arrivant à échéance entre le 12 mars et le 23 juin sont prorogés de plein droit jusqu'au 23 août 2020* **".** Les assistants maternels seront informés par courrier par leurs missions agrément**.**

En outre **"**Pajemploi demandera aux parents employeurs de fournir la dernière attestation d'agrément de l'assistant maternel**"**.

https://www.assistantsmaternels35.fr/actu/formation-renouvellement-d-agrement-quelles-adaptations-en-periode-de-confinement

Fiches explicatives de la DIRECCTE de L'Ain

Les congés

↓

Direction Régionale des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi
Unité Territoriale de l'Ain

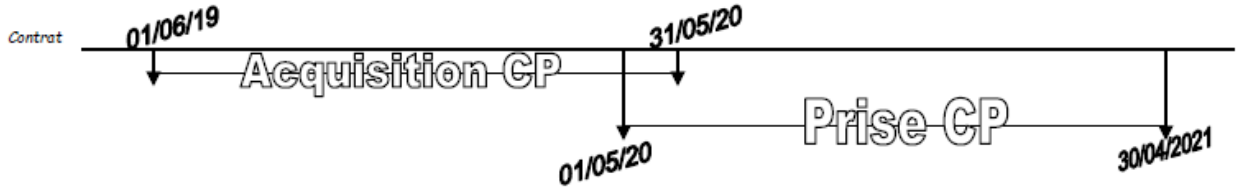
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

FICHE N°2 : LES CONGES PAYES

***ATTENTION** : Le paiement tous les mois de 10% de la mensualisation par anticipation, autrefois pratiqué, n'est ni légal, ni conventionnel et peut causer un ou plusieurs préjudices au salarié.*
L'employeur ne peut imposer ce mode de paiement. Le salarié ne peut exiger le paiement de ses congés payés sous cette forme.

NOTIONS DE BASE SUR LES CP

Période d'acquisition des CP	Du 1er juin de l'année civile précédente jusqu'au 31 mai de l'année civile en cours
Période de prise des CP	Du 1er mai de l'année civile en cours jusqu'au 30 avril de l'année civile suivante.



Jours ouvrables	Sont des jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et des jours fériés chômés.
Décompte	Les congés payés se décomptent toujours du premier jour de l'absence jusqu'à la veille incluse de la reprise. Ex : 1 ass mat travaille les L/Ma/J/V. Pour 1 sem de CP, on décomptera L/Ma/Me/J/V/S soit 6 jours ouvrables

ETAPE N°1 : LE CALCUL DES CONGES PAYES ACQUIS

	Mensualisation sur une Année Complète	**Mensualisation sur une Année Incomplète**
Quand calculer ?	Au 31 mai de chaque année ou à la rupture du contrat, soit : - *du début du contrat jusqu'au 31/05, ou* - *du 01/06 au 31/05 de l'année suivante, ou* - *du 01/06 jusqu'à la rupture du contrat.*	
Combien de jours ouvrables acquis?	2,5 jours ouvrables par mois complet de travail ou assimilé à du temps de travail effectif (CP de l'année précédente…,) *(cf liste en fin de document)** ou par période de 4 semaines ou pour x jours de garde…	2,5 jours ouvrables pour 4 semaines ou pour 20 jours (garde sur 5 jours/sem = 5 x 4 = 20) ou pour 16 jours (garde sur 4 jours/sem = 4 x 4 = 16) … de travail ou assimilée à du temps de travail effectif consécutives ou non *(cf liste en fin de document)**
	Quand le nb de jours obtenu est décimal, on arrondit au nb entier supérieur (maximum 30 jours = 5 semaines)	
Combien de semaines acquises ?	Le nb de jours ouvrables obtenu doit être ramené en semaines (1 semaine = 6 jours ouvrables) On décompte tous les jours du lundi au samedi inclus quelque soit le nb de jours habituellement travaillés. Cette règle s'applique à tous les salariés à temps plein comme à temps partiel. *Ex : 30 jours ouvrables = 5 semaines de CP / 18 jours ouvrables = 3 semaines / 13 jours = 2 semaines + 1 jour* Attention, les jours fériés ont une incidence sur les CP lorsqu'ils tombent un jour ouvrable puisqu'ils ne sont pas décomptés (dans ce cas on décompte 5 jours ouvrables de CP au lieu de 6 jours pour une semaine « normale »).	

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Prise des CP	**- Les CP acquis doivent être pris.** - Un CP de 2 semaines consécutives *(12 jours ouvrables)* minimum doit être pris entre le 01/05 et le 31/10. Lorsque les dates de congés payés n'ont pas été fixées dans le contrat de travail : - La date de départ est fixée unilatéralement par l'employeur lorsqu'il est unique. - La date de départ est fixée d'un commun accord entre l'ensemble des parties au plus tard au 01/03 de chaque année en cas de multi employeur. A défaut d'accord, au 1er mars, l'ass mat peut imposer : - La date de 4 semaines en été *(entre le 1er mai et le 31 octobre)* et d'1 semaine en hiver *(entre le 1er novembre et le 31 mai).*
Fractionnement des CP	En cas d'employeur unique, avec l'accord du salarié, ou en cas de multi employeurs avec l'accord de l'ensemble des employeurs, le congé principal *(hors 5ème semaine)* peut-être fractionné. Lorsque les droits à CP dépassent 12 jours, le solde des CP *(hors 5ème semaine, donc dans la limite de 12 jours)* peut être pris après le 31/10; dans ce cas, des jours supplémentaires pour fractionnement sont accordés : - 2 jours ouvrables pour 6 jours ou + pris après le 31/10, - 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours pris après le 31/10 *Attention, si l'AM a fixé ses dates de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver (5ème semaine), conformément à la loi, cette répartition ne lui ouvre pas droit à des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.* *Lorsque le salarié impose les dates, l'employeur peut autoriser le fractionnement du congé principal sous réserve du renoncement écrit aux jours supplémentaires pour fractionnement.*

ETAPE N°2 : LE CALCUL DE LA REMUNERATION DES CONGES PAYES

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Mode de calcul	La rémunération des congés est égale, au plus favorable pour le salarié et hors indemnités : - soit à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé. - soit au 1/10 de la rémunération totale hors indemnités (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de la période considérée (année de référence).	

ETAPE N°3 : LE PAIEMENT DES CONGES PAYES

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Principe	Les CP sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines.	Les CP ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et **payés en plus** selon l'une des modalités ci-dessous.
Quand ?	Les congés sont **rémunérés lorsqu'ils sont pris**, sous réserve de leur acquisition, **la rémunération due au titre des CP se substitue au salaire de base.** Le salaire de base est maintenu sous réserve de l'acquisition préalable des jours pris. A défaut, le salaire est réduit d'autant = congés sans solde. *(Ce sera le cas la 1ère année, ou en cas d'absence de l'AM n'ouvrant pas droit à CP pour l'année suivante (ex : maladie))*	En accord des parties, précisé dans le contrat : - soit en 1 seule fois au mois de juin, - soit lors de la prise du congé principal, - soit au fur et à mesure de la prise des congés, - soit par 12ème chaque mois. **TOUJOURS EN PLUS DU SALAIRE DE BASE.**
En pratique	*La 1ère année, certains sont tentés de maintenir le salaire y compris pendant les périodes de congés non acquis, ce qui revient à payer des congés sans solde.* *Ce système n'exonérera pas, sauf accord des parties ou décision de justice, le paiement des CP acquis et non pris au moment de la rupture du contrat de travail.*	*Le paiement par anticipation des CP par 10% tous les mois est encore souvent appliqué.* *Ce système n'est pas conforme ni à la législation, ni à la convention collective.* *Par ailleurs, il peut-être dans un certain nombre de cas défavorable à l'assistant(e) maternel(le).*

*** Sont prises en compte pour le calcul des jours de congés payés, les périodes de travail effectif ou assimilées à du temps de travail effectif** *(art 12c de la convention collective et art D3141-4 du code du travail)* :

- Les périodes de CP de l'année précédente, les jours fériés chômés, les congés pour événement personnel *(mariage, décès…)*, de formation professionnelle, de maternité et d'adoption, les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (1 an max), les jours pour appel de préparation à la défense.
- Le préavis ouvre droit aux CP s'il est exécuté (garde) ou en cas d'absence injustifiée de l'enfant.
- Les périodes d'absences programmées n'ouvrent pas droit aux CP.

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Direction Régionale des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi
Unité départementale de l'Ain

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

FICHE N°2Bis : LES CONGES SUPPLEMENTAIRES

L'article L423-2 du code de l'action sociale et des familles précise que sont applicables aux assistants maternels employés par des personnes de droit privé les dispositions du code du travail relatives :
-...
-11° A la durée du congé payé, prévue par la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie (cf. fiche 2) ;
-12° Au congé pour événements familiaux, prévus par la sous section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;
-...

CONGES SUPPLEMENTAIRES PAR ENFANT A CHARGE (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

L'article L3141-9 du code du travail précise que : *« Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.*
Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L3141-3.
Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. »

Age de la mère de famille au 30 avril N-1	Age de l'enfant au 30 avril N	Durée du congé (5e semaine comprise)	Nombre de jours de congés payés supplémentaires
- de 21 ans	- de 15 ans	> 6 jours	2 jours par enfant à charge
- de 21 ans	- de 15 ans	≤ 6 jours	1 jour par enfant à charge
+ de 21 ans	- de 15 ans	= 30 jours	0 jour
+ de 21 ans	- de 15 ans	< 30 jours	2 jours par enfant à charge dans la limite de 30 jours

Les jours de congés supplémentaires pour enfant à charge ont pour objet de favoriser **la présence d'un jeune parent auprès d'un mineur de 15 ans et moins**. Ce congé doit également être accordé aux hommes qui assurent la garde et l'éducation de leurs enfants (Cour de cassation sociale 4 mai 2011 N°09-72.206)
Aucun texte légal, ni conventionnel n'apporte de précision quant à l'indemnisation.

CONGES SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

L'article 12e) de la convention collective précise que : *« Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :*

- *2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;*
- *1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 3, 4 ou 5 jours.*

La 5ème semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement. »

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Ex : L'assistant maternel a acquis 30 jours ouvrables l'année précédente.

- *Si elle prend 17 jours en août (3 semaines moins le 15/08 férié), 5 jours en décembre (1 semaine moins le 25/12 férié) et 8 jours (2 jours + sa 5ème semaine en février). Elle aura droit à 2 jours supplémentaires pour fractionnement puisqu'elle a pris 5 jours en décembre + 2 jours en février soit 7 jours après le 31 octobre (hors 5ème semaine).*
- *Si elle prend 18 jours en juillet/août + 6 jours en octobre + la 5ème semaine en décembre, elle n'aura droit à rien puisqu'elle aura pris les 24 jours du congé principal avant le 31 octobre.*
- *Si elle prend 20 jours en juillet/août + 4 jours en décembre + la 5ème semaine en février, elle aura droit à 1 jour supplémentaire puisqu'elle aura pris 4 jours après le 31 octobre.*

A noter toutefois lorsque les dates de congés payés n'ont pas été fixées au moment de la signature du contrat de travail, la convention collective prévoit en ce qui concerne la fixation des congés payés, que la date des congés est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique. En cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer, en accord avec l'assistant maternel et au plus tard le 1er mars de chaque année : les dates de congés de l'assistant maternel. A défaut d'accord à cette date, l'assistant maternel peut fixer lui-même les dates de 4 semaines en été *(congés principal) (entre le 1er mai et le 31 octobre)* et de 1 semaine en hiver *(entre le 1er novembre et le 30 avril)*, à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée, que ces congés soient payés ou sans solde.
Dans le cas ou l'assistant maternel impose ses dates de départ en congés en respectant la fixation de 4 semaines en été et 1 en hiver, il n'y a pas fractionnement du congé principal.
En pratique, l'employeur peut toutefois accepter le fractionnement de ce congé principal sous réserve du renoncement écrit du salarié à ses jours supplémentaires pour fractionnement.

CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

Les congés pour événements familiaux sont payés sans condition d'ancienneté et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels :

- Mariage du salarié : 4 jours ouvrables,
- Conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS) 4 jours ouvrables,
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable,
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables,
- Décès d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS et (désormais aussi du concubin):3 jours ouvrables,
- Décès d'un père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : 3 jours ouvrables,
- Décès d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable,
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables,
- Journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ouvrable.
- De plus un nouveau congé de 2 jours est créé pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

A noter, ces congés doivent être pris au moment de l'évènement, ou en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'évènement. Ils ne sont pas dus lorsque l'événement survient lors d'une période de congés payés. Les jours d'absence se décomptent en principe en jours ouvrables à partir de la date de l'événement.

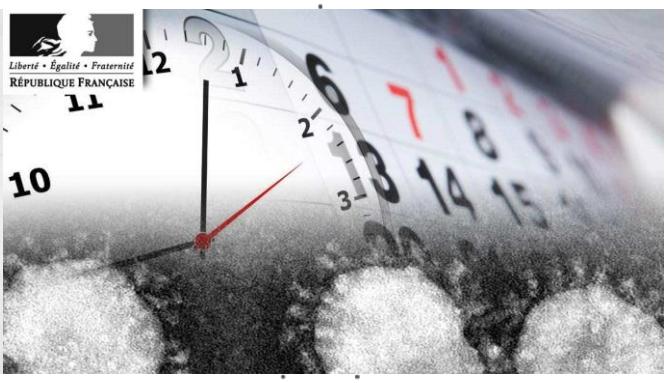
AUTRES CONGES (non rémunérés)

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

- Congé complémentaire sans solde, spécifique aux assistants maternels, pour leur permettre d'avoir au maximum 5 semaines sans enfants à garder même s'ils n'ont pas acquis suffisamment de congés payés avec tous les employeurs,
- Congés sans solde, congés pour convenance personnelle, accordés par l'employeur à la demande du salarié,
- Congés pour enfant de moins de 16 ans, malade *(3 jours maximum par an portés à 5 jours par an si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans).*

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Informations sur les attestations fiscales et déclarations de revenus



Date déclaration :

https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/quelle-date-dois-je-faire-ma-declaration

La déclaration de revenus, Comment ça marche ?:

https://www.impots.gouv.fr/portail/www2/minisite/declaration/je-declare-mes-revenus-en-ligne.html

Pajemploi

Attestation fiscale et déclaration sur le revenu 2019 (dernière mise à jour le 28/04/2020)

- Je suis parent employeur. Pourquoi mon attestation fiscale comporte-t-elle 11 mois ou 13 mois de prestation CMG ?
  - Les montant indiqués correspondent au Complément de libre choix du mode de garde (CMG) versé en 2019 . Ainsi, si votre CMG de décembre 2018 a été versé en janvier 2019, il apparaît sur votre attestation fiscale 2019.

    De même, si votre CMG de décembre 2019 a été versé entre le 25 et le 31/12/2019, il apparaît sur votre attestation fiscale de décembre 2019. S'il a été versé en Janvier 2020, il apparaîtra sur votre déclaration fiscale 2020.

- Je suis salarié. Pourquoi le cumul imposable transmis à la DGFIP est-il différent du montant inscrit sur le bulletin de salaire de décembre 2019 ?
  - Vous avez constaté que votre cumul imposable 2019 diverge du montant figurant sur le bulletin de salaire de décembre 2019. Cette différence est liée à l'application de l'exonération sur les heures supplémentaires qui est mise en place par nos services en plusieurs étapes.

  Le centre national Pajemploi a calculé le cumul imposable en tenant compte de l'exonération fiscale sur les heures supplémentaires sur toute l'année 2019.

  Le centre national Pajemploi a transmis ce montant à l'administration fiscale. Ce montant est donc juste.

  A ce jour, vos bulletins de salaires n'ont pas été actualisés. C'est la raison pour laquelle le cumul imposable peut être plus élevé sur le bulletin de salaire de décembre 2019 que celui mentionné sur le cumul imposable consultable sur votre espace salarié.

  D'ici fin mai 2020:

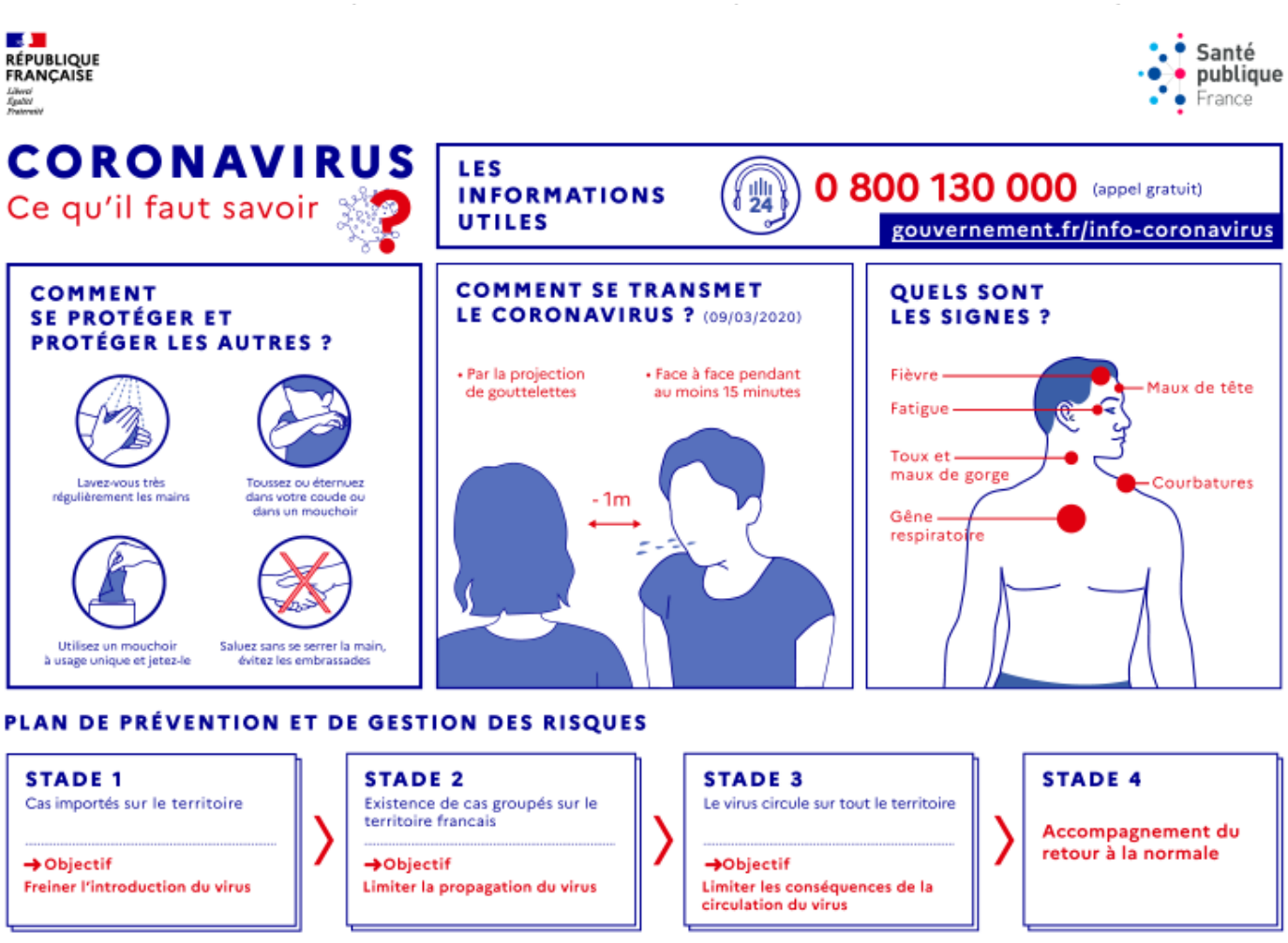
  - • les déclarations Pajemploi couvrant les périodes de janvier 2019 à mars 2020 seront mises à jour ;
  - • des bulletins de salaires actualisés seront consultables sur votre espace salarié et le bulletin de salaire de décembre 2019 indiquera le même montant que le cumul imposable transmis à la DGFIP.

https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/foire-aux-questions/attestation-fiscale-et-declarati.html

Accueil des enfants et des familles chez l'assistant maternel

Rappel mesures barrières et gestes d'hygiène

https://www.assistantsmaternels35.fr/actu/confinement-quelles-conditions-d-accueil-chez-les-assistant-es-maternel-les



Texte officiel

↓

Coronavirus (COVID-19)

Annexe n° 2 : Rappel des mesures barrières et gestes d'hygiène

L'application des règles d'hygiène joue un rôle essentiel dans la prévention des maladies infectieuses (grippe saisonnière, coqueluche...) car elle permet de réduire les sources de contamination et leur transmission. L'application de ces mesures est particulièrement importante dans les établissements d'accueil, les jeunes enfants étant une population très exposée au risque infectieux.

Les mesures d'hygiène préventive au quotidien

Ces mesures doivent être appliquées chaque jour, même en dehors d'infection déclarée. Elles concernent locaux, matériel, linge, alimentation et hygiène individuelle. Elles s'appliquent aux enfants et aux professionnels. Dans les établissements, elles doivent être régulièrement expliquées. Les assistants maternels ne doivent pas hésiter à demander conseil aux services de PMI.

Port de masques

Les professionnels de la petite enfance ne doivent pas porter de masques chirurgicaux ou FFP2, ceux-ci étant réservés aux professionnels dédiés à la réalisation de soins. Il a cependant été développé pour l'ensemble des professionnels ayant un contact régulier avec le public une catégorie de **masques non sanitaires**. A ce titre, les professionnels des modes d'accueil du jeune enfant pourraient en être équipés. Les modalités de mise à disposition de ces masques sont en cours d'examen. Dans tous les cas, **le port d'un masque complète les gestes barrières et ne les remplace pas.**

Hygiène respiratoire

- Se servir de mouchoirs en papier jetables pour s'essuyer le nez ;
- Se couvrir la bouche et le nez en cas d'étemuement ou de toux ;
- Tousser et se moucher dans son coude ;
- Jeter les mouchoirs souillés après chaque usage, dans une poubelle avec couvercle.

Hygiène des mains

Pour les professionnels, se laver systématiquement les mains pendant trente secondes :

- Le matin avant tout contact avec les enfants ;
- Après tout contact avec l'un des parents ;
- Avant tout contact avec un aliment et avant chaque repas ;
- Avant et après chaque change ;
- Avant d'accompagner un enfant aux toilettes et après l'y avoir accompagné ;
- Avant d'aller aux toilettes et après y être allé ;
- Après s'être mouché, avoir toussé, éternué.

Pour les enfants, autant que possible, le lavage des mains doit être pratiqué :

- A l'arrivée de l'enfant ;

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

01/04/2020

- Avant chaque repas ;
- Avant chaque sieste ;
- Avant d'aller aux toilettes et après y être allé.

Usage de solutions hydro-alcooliques :

Il est possible d'utiliser des solutions hydro-alcooliques (SHA) en alternative au lavage des mains à l'eau courante et au savon. L'hygiène des mains par friction avec une solution hydro-alcoolique (SHA) doit être privilégiée sur des mains sèches, non souillées, non poudrées. Les SHA sont efficaces pour la désinfection des mains et doivent être facilement accessibles. Un lavage doux des mains (avec un savon liquide) doit être effectué lorsque les mains sont visiblement souillées.

Dans les établissements et les MAM, les instructions d'hygiène des mains doivent être affichées.

Hygiène des locaux et du matériel :

- Nettoyer tous les jours les sols et les surfaces avec les produits ménagers usuels.
- Nettoyer tous les jours le matériel utilisé sans oublier les cuvettes de toilette et pots individuels, le matériel de cuisine et les jouets en portant une attention particulière à ceux pouvant être portés à la bouche (plan de change, poignées de portes, tables, chaises, lits et mobiliers permanents).
- Changer le linge dès que nécessaire (bavoirs, draps, gants, turbulettes et serviettes individuelles).
- Vider tous les jours les poubelles et autres conditionnements.
- Veiller à l'approvisionnement permanent des toilettes en papier et savon.
- Aérer régulièrement les locaux.

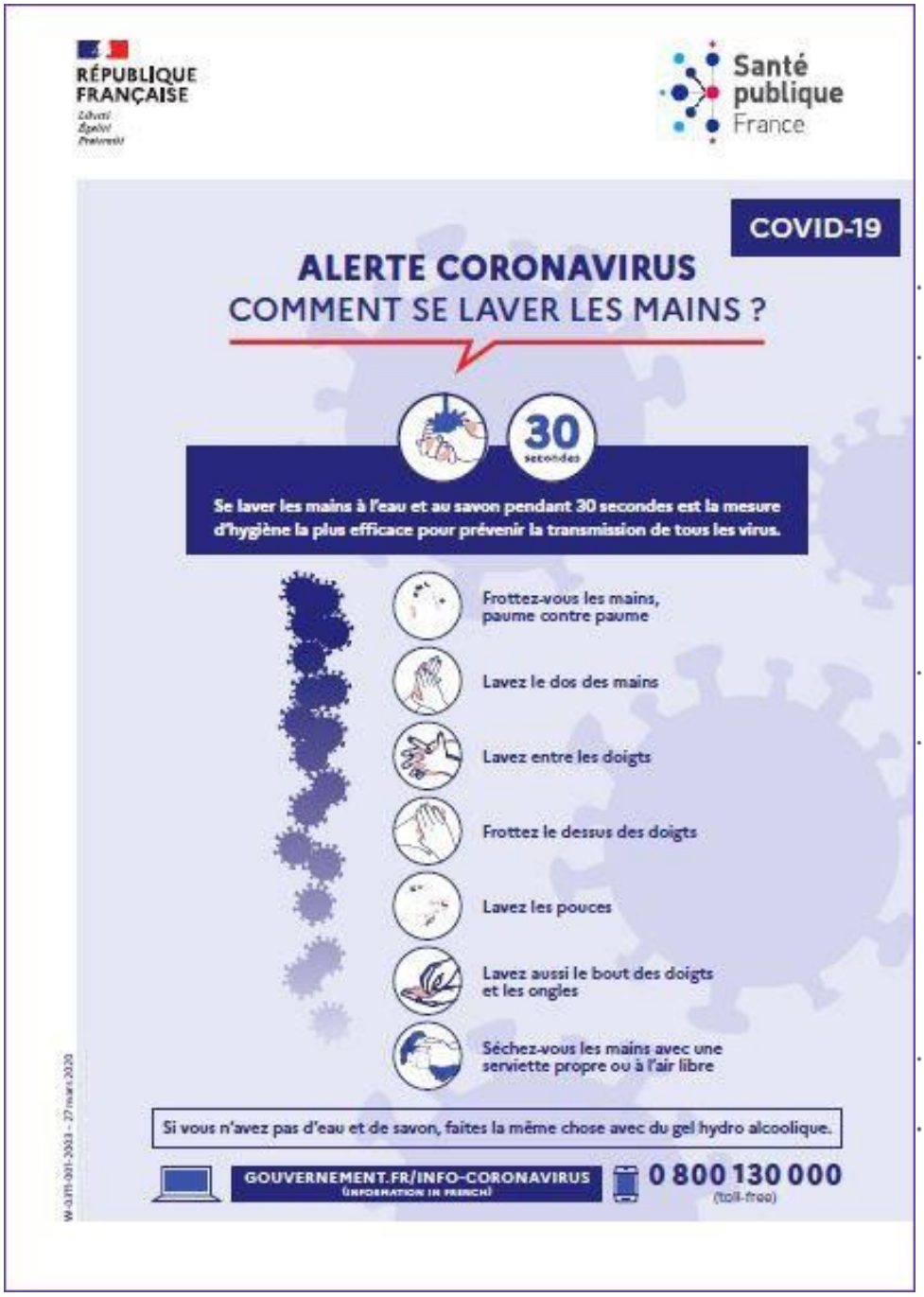
Organisation générale des activités en cas d'accueil de plusieurs groupes d'enfants de 10 enfants au sein d'un même établissement :

- Ne pas organiser de temps de regroupements des enfants,
- Ne pas organiser d'activités collectives ou de repas communs aux groupes d'enfants,
- Ne mutualiser ni les personnels ni le matériel entre les groupes d'enfants

L'accueil des parents est organisé de manière à limiter les risques de contamination

- Accueillir les parents à l'entrée de l'établissement ou de l'unité d'accueil uniquement.
- Mettre en place une organisation permettant de respecter 1m de distance entre les parents et entre les parents et le personnel (ligne de confidentialité, traçage au sol…).
- Mettre en place une organisation permettant de limiter le temps passé avec les parents (des messages électroniques pourront être envoyés au lieu des transmissions orales habituelles)
- Adopter la salutation distanciée (ne pas serrer la main, ne pas embrasser).

Conduites à tenir



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Santé publique France

COVID-19

CORONAVIRUS, POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES

Lavez-vous très régulièrement les mains

Toussez ou éternuez dans votre coude

Utilisez un mouchoir à usage unique et jetez-le

SI VOUS ÊTES MALADE

Portez un masque chirurgical jetable

Vous avez des questions sur le coronavirus ?

GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS

0 800 130 000

(appel gratuit)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Santé publique France

COVID-19

ALERTE CORONAVIRUS
QUE FAIRE FACE AUX PREMIERS SIGNES ?

Les premiers signes de la maladie sont :

Toux

Fièvre

En général, la maladie guérit avec du repos. Si vous ressentez ces premiers signes :

Restez chez vous et limitez les contacts avec d'autres personnes

N'allez pas directement chez votre médecin, appelez-le avant ou contactez le numéro de la permanence de soins de votre région

Vous avez des questions sur le coronavirus ?

GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS

Coronavirus COVID-19

Coronavirus : quel comportement adopter ?

Je n'ai pas de symptôme

Je ne vis pas avec un cas COVID-19

- Je reste confiné chez moi.
- Je respecte la consigne de distanciation.
- Je respecte les gestes simples pour me protéger et protéger mon entourage.
- Je ne sors que pour l'approvisionnement alimentaire
- Je télétravaille si disponible.
- Je sors travailler si j'ai une autorisation.

Je vis avec un cas COVID-19

- Je reste à mon domicile et je m'isole.
- Je respecte les gestes simples pour me protéger et protéger mon entourage.
- Je surveille ma température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes (toux, fièvre, difficultés respiratoires).
- Je suis arrêté sauf si le télétravail est disponible.
- Si je suis personnel de santé, je poursuis le travail avec un masque.

J'ai des symptômes

(toux, fièvre)

Je tousse et/ou j'ai de la fièvre

- J'appelle un médecin (médecin traitant, téléconsultation).
- Je reste à mon domicile et je m'isole.

Je tousse et j'ai de la fièvre. J'ai du mal à respirer et/ou j'ai fait un malaise

J'appelle le 15

Pour plus d'information concernant le coronavirus COVID-19 je peux consulter le site « www.gouvernement.fr/info-coronavirus » ou appeler le numéro vert 0800 130 000

COVID-19 Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage

Se laver les mains très régulièrement

Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir

Utiliser des mouchoirs à usage unique

Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades

Pour tout renseignement

↓

1. Service des impôts des entreprises du centre des finances publiques de Vitré

Téléphone : 02 99 74 11 38
Courriel : sie.vitre@dgfip.finances.gouv.fr
Site web : http://www.impots.gouv.fr
7 place du Champ-de-Foire
BP 90611
35506 Vitré Cedex

2. Pajemploi

Avant de nous contacter, nous vous invitons à consulter tout d'abord les questions les plus posées, dans la rubrique "Foire aux questions". Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, vous aurez alors la possibilité de nous contacter par courriel, courrier ou téléphone..

Nous contacter par courrier

Centre national Pajemploi
43013 Le Puy-en-Velay Cedex

Nous contacter par téléphone

Toutes les équipes du centre national Pajemploi sont mobilisées pour vous répondre par téléphone, **du lundi au vendredi, de 9h00 à 17h00**. Afin d'éviter les temps d'attente et vous assurer une prise en charge rapide, nous vous invitons à contacter le centre national Pajemploi en privilégiant les plages horaires suivantes :

- **entre 13h et 14h ou en fin de journée : après 16h**.

Nous contacter par courriel

Nous vous invitons à consulter la rubrique "Foire aux questions" avant de nous envoyer un courriel.
Si vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question, utilisez notre formulaire de contact.

3. La DIRECCTE

Renseignements au public

Le service renseignement informe et conseille les salariés et les employeurs sur l'exécution du contrat de travail, l'application des conventions collectives et les protections particulières à l'égard des jeunes et des femmes. Le service donne des renseignements en matière de droit du travail privé sauf pour les salariés dont l'employeur est de droit public. Ces derniers doivent s'adresser pour tous renseignements à leur employeur, aux organisations syndicales.

Accueil du public

En raison de l'épidémie de Coronavirus COVID 19, les services de l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine sont fermés au public. Ils répondront à vos demandes par téléphone ou par courriel.

Uniquement sur rendez-vous du **lundi** au **jeudi** de 9h10 à 11h30 et de 14h10 à 16h30, le **vendredi** de 9h10 à 11h30.
Prise de rendez-vous auprès du service renseignements 0 806 000 126 (prix d'un appel local) ou à défaut auprès du standard (02.99.12.22.22)

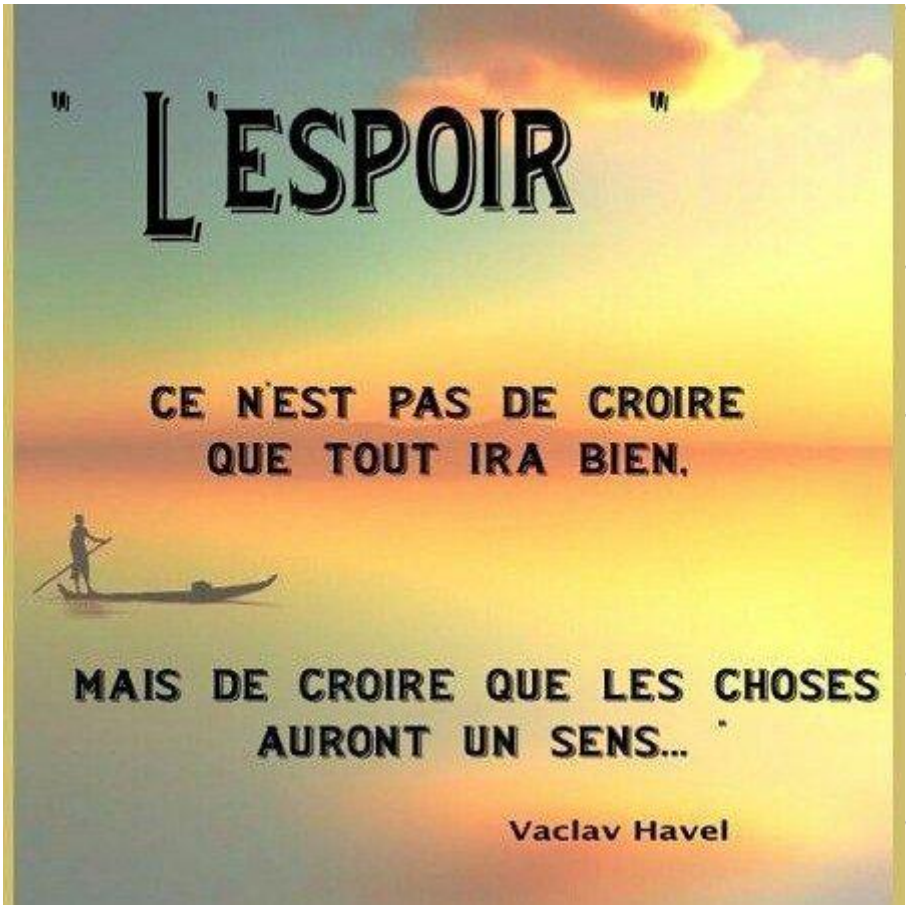
Renseignements téléphoniques : 0806 000 126 prix d'un appel local

du lundi au jeudi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00. Le vendredi de 8h30 à 12h00.

Courriel

Merci d'adresser **votre courriel** à l'adresse suivante bretag-ut35.renseignements@direccte.gouv.fr.
Pour faciliter les échanges, merci de mentionner votre nom, prénom, adresse et numéro de téléphone dans le corps de votre message.

Bon courage à tous !



Contact:

Claire-Sophie Chérel

Animatrice RIPAME

14 Rue de L'église
35210 Châtillon-en-Vendelais

Téléphone:
06.02.55.10.59

E-mail:
ripame@chatillon-en-vendelais.fr

Le Relais Intercommunal Parents Assistants Maternels Enfants est un service porté et financé par la commune de Châtillon-en-Vendelais, et financé en partie par les communes de Balazé, Saint M'Hervé, Bréal-sous-vitré, La Chapelle Erbrée, Erbrée, Mondevert, Montautour, Montreuil des Landes , La Caisse d'Allocation Familiale (CAF), partenaire financier majeur.