

Respecter le droit des salariés

Les personnes qui assurent la fonction employeur et de gestion des ressources humaines doivent avoir une connaissance préalable du cadre légal et réglementaire concernant le personnel de façon à élaborer un questionnement et à vérifier que les conditions et pré requis sont bien réunis. Il est bon de se munir des textes réglementaires pour signifier le souci du respect de ce cadre et y faire explicitement référence.

La législation du travail :

Le respect de la vie privée du salarié

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir. Plus généralement, l'employeur ne doit pas porter atteinte à la vie privée du salarié (liberté de mariage, liberté de mœurs, apparence physique, opinions religieuses ou politiques, vie familiale...).

Le principe de non discrimination

Toute personne candidate à un poste de travail, un stage ou une formation en équipement petite enfance, comme tout salarié, bénéficie d'une protection contre les discriminations fondées sur un élément de sa vie personnelle. Cette protection qui, pour les salariés s'étend à tous les stades de leur carrière, se traduit par un dispositif visant à prévenir et sanctionner les actions discriminatoires au sein de l'entreprise et à rétablir les droits des personnes victimes ou témoins de telles actions.

La réglementation des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans

en référence au Code de la Santé publique intégrant le décret du 1^{er} août 2000, la réforme de février 2007 et décret et l'arrêté du 26 décembre 2000.

Exigence de moralité

Aucune personne ayant été condamnée pour des faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ne peut être recrutée comme personnel d'un établissement ou d'un service visé à l'article L.2324-1 (Accueil d'enfants de moins de 6 ans).

Exigences de qualification et/ou d'expérience et les possibilités de dérogation

Les textes complets du décret et de l'arrêté relatifs aux établissements Petite enfance sont des documents indispensables. Le profil de poste et le texte de l'annonce ayant au préalable explicité le diplôme et/ou les années d'expérience requis, il est cependant important de vérifier au cours de l'entretien s'il y a lieu de demander une dérogation, démarche qui obligera à différer la réponse définitive à la candidature.

Ces dérogations sont décidées :

- pour les établissements et services gérés par une personne de droit privé, par le président du conseil général, après avis du médecin responsable du service départemental de protection maternelle et infantile ou d'un médecin de ce service qu'il délègue ;

- pour les établissements et services publics, par la collectivité publique gestionnaire, après avis du président du conseil général.

(Extrait de l'article R.2324-46)

Besoin d'accompagnement : Il faut prendre en considération que pour certaines personnes sans qualification, ni expérience ou ayant des statuts spécifiques (contrats bénéficiant de mesures pour l'emploi tels les Contrats d'apprentissage, Contrats d'Accompagnement à l'emploi, Contrats de professionnalisation, Emplois tremplins...), il faudra mettre en place un accompagnement d'où une charge de travail supplémentaire en tutorat à prévoir pour un autre membre du personnel qui aura la qualification, la fonction, le temps et les outils et méthodes appropriés.

Article 6 de l'Arrêté du 26 décembre : *Les personnes chargées des enfants qui n'ont ni formation, ni expérience relatives à l'accueil de jeunes enfants en collectivité bénéficient de mesures d'accompagnement permettant leur adaptation à l'emploi, définies et assurées par le gestionnaire de l'établissement ou du service.*

Le nombre de salariés accompagnés par une même personne étant limité, ce point est à vérifier dans la convention collective ou auprès de l'instance compétente – DDTEFP, centres de gestion des emplois de la fonction publique...

3 - La responsabilité dans le règlement intérieur de l'établissement petite enfance

- Le dossier présenté aux différents partenaires et financeurs dont le président du Conseil général en vue d'obtenir l'autorisation d'ouverture, comporte, en plus du projet d'établissement petite enfance, un règlement intérieur qui précise :

Extrait de l'article R2324-30 du code de la santé publique :

- 1° - les fonctions du directeur ou, pour les établissements à gestion parentale, du responsable technique**
- 2° - les modalités permettant d'assurer, en toutes circonstances, la continuité de la fonction de direction**

...

Dans les établissements à gestion parentale, le règlement intérieur précise en outre les responsabilités respectives et les modalités de collaboration des parents et des professionnels assurant l'encadrement des enfants, ainsi que les fonctions déléguées au responsable technique

Le règlement intérieur du personnel

Le règlement intérieur de l'établissement petite enfance qui sera communiqué à chaque salarié pour information, n'est pas à confondre avec le règlement intérieur du personnel qui explicite à leur intention leurs droits et devoirs et conditions de travail. Obligatoire pour toutes les entreprises occupant 20 salariés ou plus, il est recommandé pour tous. C'est un document écrit par lequel l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Le règlement intérieur du personnel ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs origines ou confessions ou de leur handicap à capacités professionnelles égales. Toute disposition injustifiée ou portant atteinte aux libertés individuelles est proscrite. Obligatoirement rédigé en français par l'employeur, il est soumis à l'avis des délégués du personnel et déposé au secrétaire du Conseil des Prud'hommes.

Affichage

Ce règlement doit être affiché à l'intention du personnel, à une place convenable, aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué et dans les locaux où se fait l'embauche.