



**SECRETARIAT D'ÉTAT  
CHARGÉ DE L'ENFANCE  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Comité de filière « Petite enfance »  
Contrat constitutif**

Le secteur de la petite enfance est triplement éclaté entre : le monde syndical lui-même partagé entre public et privé, et au sein du privé entre de multiples branches ; un écosystème de représentation associative non moins riche ; une grande diversité d'acteurs directement ou indirectement impliqués au sein de l'administration, notamment centrale ou de la Sécurité sociale.

De ce fait, le secteur apparaît limité à la fois dans sa capacité à faire entendre des préoccupations qui pourtant le traversent de longue date, ainsi que dans celle de construire, à son échelle, des réponses à ces grands défis, dont celui – majeur – de l'attractivité des métiers de la petite enfance.

Dans un contexte d'urgence à agir en particulier sur ce dernier point, ainsi que d'absence d'instance existante à même de traiter le sujet, la constitution d'un organe dédié, animé par l'autorité politique chargée de l'enfance et des familles, est apparue constituer une piste de travail opportune.

A l'issue d'une série d'entretiens préliminaires bilatéraux conduits au premier semestre 2021 avec l'ensemble des représentants du secteur, puis de deux concertations organisées à l'été et à l'automne, le Secrétaire d'Etat convie le 30 novembre 2021 les membres pressentis d'un comité de filière « Petite enfance » à une réunion visant à identifier ceux d'entre eux qui se déclarent prêts à en approuver le contrat constitutif ci-après.

\* \*  
\*

## Contrat constitutif du comité de filière « Petite enfance »

### Préambule

Constituent la filière « Petite enfance » au sens du présent contrat constitutif l'ensemble des employés et employeurs des modes d'accueil du jeune enfant à savoir les établissements d'accueil du jeune enfant (crèches, micro-crèches, crèches familiales, crèches d'entreprise, crèches parentales, multi-accueil, halte-garderie, autres types d'accueil intermédiaires ou hybrides ...), les assistants maternels, les gardes d'enfant à domicile (en emploi direct ou *via* un organisme privé agréé, entreprise ou association), les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, quel que soit leur statut public ou privé et, dans ce dernier cas, quelle que soit leur branche professionnelle de rattachement.

Face à la persistance de préoccupations transverses à l'ensemble du monde de l'accueil du jeune enfant concernant le sens, la reconnaissance et l'attractivité de ses métiers, et à l'invitation d'Adrien Taquet, secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des Familles, les représentants syndicaux et associatifs de la filière conviennent de l'intérêt de constituer, avec les directions d'administrations centrales, opérateurs de référence du secteur et producteurs d'expertise et de données concernés, un comité de filière « Petite enfance » dont la mission consiste à :

- Objectiver, dans le cadre du Groupe transversal « Etudes et données », les données des problèmes inscrits à l'ordre du jour du comité,
- Explorer, dans le cadre de Groupes thématiques à caractère prospectif, les possibles réponses susceptibles d'y être apportées,
- Et, le cas échéant :
  - o Dans le cadre du Groupe transversal « Evolutions du droit conventionnel », élaborer dans le respect des dispositions du Code du Travail relatives aux conventions collectives de travail en général et dans le respect des prérogatives des organisations représentatives en particulier :
    - En première intention, des rapports ou des projets de textes à proposer aux branches concernées :
    - Si jugé opportun en seconde intention, négocier directement des accords-cadres ou accords interbranches ;
  - o Dans le cadre du Groupe transversal « Evolutions des normes », élaborer, dans le respect des prérogatives du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, des projets de textes de nature législative ou réglementaire à soumettre à l'autorité politique.

**Dans ce contexte, le présent contrat constitutif :**

- **Expose les enjeux auxquels la filière fait face et qui appellent une réponse à la fois forte et rapide (I),**
- **Liste les axes de travail dont conviennent en conséquence de se saisir les membres du comité de filière (II),**
- **Fixe les grandes lignes de son organisation, appelées à être complétées par un règlement intérieur élaboré et adopté par ses membres (III).**

#### **I. ENJEUX**

Le pilotage des ressources humaines du secteur est aujourd'hui difficile, ce dont témoignent des tensions dans le recrutement de certains profils, notamment parce qu'il suppose la mobilisation coordonnée de compétences et de responsabilités de plusieurs collectivités publiques ou personnes morales de droit privé, et nécessite un système de partage, de mesure et de remontée de données aujourd'hui imparfait.

Il est par ailleurs clair que les professionnels expriment leur sentiment d'un manque de reconnaissance et d'un besoin de réaffirmation du sens de leur activité ainsi que de son importance sociale et éducative, et que l'attractivité de la filière est perfectible.

Cause ou conséquence, les métiers de la petite enfance sont presque exclusivement féminins ; ce constat entre en contradiction avec la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et à la réduction des stéréotypes auxquelles il est demandé aux professionnels de concourir.

Au final, il existe un triple risque de rupture de notre capacité collective à proposer : aux parents, assez de solutions d'accueil de leurs enfants pour concilier vie familiale et vie professionnelle ; aux enfants, une qualité de ces accueils à la fois élevée et homogène ; aux professionnels, des perspectives d'avenir et d'évolution professionnelle dans la filière qu'ils ont choisi ou vont choisir de rejoindre.

## **II. AXES DE TRAVAIL**

Les axes généraux de travail du comité de filière consistent, sur la base de toutes les données disponibles ou susceptibles d'être rassemblées, et grâce notamment aux instruments introduits par la réforme des services aux familles initiée par l'ordonnance 2021-611, à :

- Mettre en place une gestion prévisionnelle territoriale et nationale partagée des emplois et des compétences visant à faire face à court terme à la pénurie de professionnels de la petite enfance au niveau national comme local, ainsi qu'à en prévenir le retour à moyen terme ;
- Rassembler, croiser et exploiter en commun les données concernant les niveaux de rémunération pour les professionnels et du coût de cette rémunération pour les employeurs, les niveaux et contenus de formation dont celles servant de passerelle depuis ou vers un autre métier, et les parcours de carrière :
- Répondre au sentiment de manque de reconnaissance des professionnels et au besoin de réaffirmation du sens de leur activité en promouvant activement ces métiers et en améliorant l'attractivité de la filière sur les plans :
  - o De la rémunération,
  - o Du parcours de carrière,
    - Au sein de la filière Petite enfance ;
    - Depuis ou en direction d'autres filières, notamment celles de l'accompagnement social, du soin, de l'animation et de l'éducation,
  - o De la qualité de vie au travail,
  - o D'une promotion conjointe de tous les métiers de la petite enfance, auprès des femmes comme des hommes, en début comme au cours de la vie professionnelle,
  - o D'une adaptation dynamique des formations initiales et continues au dernier état des connaissances sur le développement de l'enfant<sup>1</sup> ;
- Traiter ensemble les autres questions laissées jusqu'ici sans réponse satisfaisante et qui requièrent un travail

---

<sup>1</sup> Sur la base notamment de la charte nationale de qualité d'accueil du jeune enfant et de la campagne de formation continue des professionnels de la petite enfance

coordonné des pouvoirs publics et des partenaires sociaux<sup>2</sup>.

### **III. ORGANISATION, GOUVERNANCE ET CALENDRIER**

Conformément aux attentes et priorités exprimées lors des concertations préalables à l'établissement du comité de filière, ses membres conviennent d'organiser ses travaux en trois groupes transversaux et quatre groupes thématiques, dont la composition et les missions sont décrites en annexe.

Seul le groupe transversal « Evolutions du droit conventionnel », dont la composition est restreinte aux organisations syndicales et patronales représentatives, aux représentants des employeurs publics et aux organisations syndicales siégeant au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peut s'il le souhaite, à son initiative ou en se saisissant librement de propositions le cas échéant transmises par les groupes thématiques, élaborer, dans le respect des dispositions du Code du Travail relatives aux conventions collectives de travail en général et dans le respect des prérogatives des organisations représentatives en particulier : en première intention, des rapports ou des projets de textes à proposer aux branches concernées ; si jugé opportun en seconde intention, négocier directement des accords-cadres ou accords interbranches.

La présidence générale des travaux du comité de filière est assurée par l'autorité politique chargée de l'enfance et des familles ou une personne par elle désignée, compte-tenu du fait que résoudre les problèmes de la filière « Petite enfance » est une condition essentielle du succès de la politique nationale d'accueil du jeune enfant. La personne assurant la présidence peut s'appuyer pour l'exercice de cette fonction sur une ou des personnes le cas échéant mises à sa disposition par l'administration.

Un règlement intérieur général, à préparer et adopter par le comité de filière en vue de concilier facilitation du consensus et efficacité des travaux, régit son organisation interne. Ce règlement intérieur prévoit notamment la constitution d'un bureau, chargé d'assurer l'interface entre la présidence générale du comité de filière et les travaux particuliers des groupes transversaux et thématiques. Sont représentés au sein de ce bureau chacun des groupes transversaux et thématiques, ainsi que les organisations syndicales et patronales représentatives.

Un règlement intérieur spécifique au groupe transversal « Evolutions du droit conventionnel » est préparé et adopté par les organisations syndicales et patronales représentatives, les représentants des employeurs publics et les organisations syndicales siégeant au conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui seuls le composent.

La durée des travaux du comité de filière est prévue pour une durée de trois ans et ces travaux font l'objet d'une revue générale au moins annuelle. Les groupes thématiques et transversaux se réunissent à une fréquence au moins trimestrielle, à l'exception du groupe thématique « Remédier à court terme à la pénurie de professionnels », qui se réunit à une fréquence au moins mensuelle.

**Fait à Paris, le 6 janvier 2022**

---

<sup>2</sup> Par exemple : articulation des différents corpus de règles applicables aux crèches familiales ; opportunité et modalités de la création d'un mécanisme de garantie des salaires des assistants maternels en cas de suspension d'agrément à titre préventif.