

<p style="text-align: center;"><b>Propositions du Comité de filière petite enfance en faveur de l'accueil individuel</b> <b>Communiqué</b></p>
--

*Ce communiqué a été adopté par le bureau du Comité de filière petite enfance le 13 juillet 2023.*

Premier mode d'accueil formel des enfants de moins de trois ans en France, l'accueil individuel est proposé par des assistants maternels et gardes d'enfants à domicile, employés à titre principal par des particuliers, mais également par des collectivités<sup>1</sup>, des associations ou entreprises agréées. En 2020, l'Observatoire national de la petite enfance dénombre :

- 710 500 places d'accueil auprès d'assistants maternels, soit 31,9 places pour 100 enfants de moins de 3 ans ;
- 46 900 places d'accueil auprès de garde d'enfants à domicile, soit 2,1 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

L'offre d'accueil des assistants maternels s'est réduite ces dernières années (- 72 000 places entre 2016 et 2020), reflétant la baisse du nombre d'assistants maternels agréées (- 55 600 entre 2016 et 2019) et en activité (- 33 400 entre 2016 et 2019). Au regard de la pyramide des âges de ces professionnels, la contraction de l'offre devrait s'accélérer dans les prochaines années. D'après les données de l'Observatoire de l'emploi à domicile, 104 500 assistants maternels exerçant auprès d'enfants de moins de trois ans partiront à la retraite d'ici 2030, soit l'équivalent de 313 400 places d'accueil détruites<sup>2</sup>. Il faudrait donc agréer environ 15 000 nouveaux professionnels chaque année d'ici 2030 pour maintenir la capacité d'accueil des assistants maternels.

Le Comité de filière petite enfance, avec l'appui de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), a travaillé autour de 4 axes de propositions pour :

- Favoriser l'entrée dans le métier (1) ;
- Mieux accompagner les professionnels pour garantir la qualité d'accueil des enfants (2) ;
- Soutenir la diversité des formes d'exercice du métier (3) ;
- Mieux rémunérer, valoriser le travail réalisé et améliorer le statut des assistants maternels (4).

Le CFPE souhaite que les travaux portant sur l'attractivité, la professionnalisation et la valorisation de l'accueil individuel intègrent tous les acteurs de l'accueil individuel y compris les entreprises et associations de garde d'enfants à domicile et leurs salariés.

## **1. Favoriser l'entrée dans le métier**

L'information sur les métiers de l'accueil individuel est souvent parcellaire et ne permet pas aux candidats de se projeter sur ces métiers. L'absence de rémunération durant la première partie de formation et les coûts d'installation et du foncier ont tendance à décourager les candidats à l'agrément d'assistant maternel.

---

<sup>1</sup> Assistants maternels en crèche familiale.

<sup>2</sup> L'Observatoire de l'emploi à domicile estime à 377 600 le nombre de places détruites sur le champ des enfants de moins de 6 ans et que par ailleurs 84% de l'offre des assistants maternels du particulier employeur concernent des enfants de moins de 3 ans.

Pour augmenter significativement le nombre de candidats à l'agrément d'assistant maternel et de professionnels agréés en activité, le CFPE propose d'agir conjointement sur :

- **La promotion du métier** : outre les campagnes de communication et la mobilisation des partenaires (Caf, département, Pôle emploi, régions, éducation nationale, etc.) dans le cadre des comités départementaux des services aux familles, il est suggéré de changer le nom « assistant maternel » ;
- **L'orientation et l'information** : pour améliorer la connaissance des candidats aux métiers et du parcours d'agrément, le CFPE demande la réalisation d'une étude approfondie auprès des PMI (nombre de participants aux réunions d'information, nombre de dossiers déposés, profils des candidats, taux d'échec et motifs d'abandon, nombre de nouveaux agréés par année depuis 2019, etc.).

Sans attendre les résultats de cette étude, le CFPE sollicite une mobilisation des départements et de leurs partenaires afin d'augmenter la fréquence des réunions d'informations et leur qualité (présence d'un assistant maternel, des partenaires sociaux, associations d'assistants maternels, etc.) et de réduire le délai d'accès à la formation.

Une réflexion doit être également conduite pour proposer des parcours spécifiques d'accès à la formation pour les gardes d'enfants à domicile.

- **La formation** : la durée de formation pourrait être portée à 180 heures et son contenu enrichi notamment s'agissant de l'accueil des enfants porteurs de handicap ainsi que sur le volet juridique (contrat de travail, rémunération, etc.).
- **L'installation** : les aides au démarrage de l'activité (prime d'installation) méritent d'être revalorisées et leurs critères d'éligibilité étendue au renouvellement d'agrément. Par ailleurs, pour faciliter l'installation, le soutien des collectivités territoriales (ex/ mise à disposition de locaux, soutien dans l'achat de matériel, etc.) doit être encouragée, y compris pour les assistants maternels souhaitant exercer seuls à l'extérieur de leur domicile.

## **2. Mieux accompagner les professionnels pour garantir la qualité d'accueil des enfants**

En complément des organisations professionnelles (associations d'assistants maternels, syndicats), les services de protection maternelle infantile (PMI), les relais petite enfance (RPE) et les services de Pajemploi sont les principaux organismes intervenant auprès des professionnels de l'accueil individuel et pour garantir la qualité d'accueil, soutenir les pratiques professionnelles et faciliter les relations financières et contractuelles avec les particuliers employeurs. Sur ces différents volets, le CFPE propose des mesures visant à fluidifier les relations des assistants maternels avec leur environnement institutionnel :

- La priorité est d'harmoniser et de réguler les pratiques des PMI, afin de remédier aux différences d'appréciation d'un département à l'autre. Les propositions ci-dessous sont valables tant pour le suivi des assistants maternels que pour celui des établissements d'accueil du jeune enfant :
  - o Elaborer des guides de contrôle nationaux exhaustifs et opposables afin d'interdire l'émergence de recommandations locales contradictoires ;
  - o Créer une instance nationale pour accompagner les services de PMI sur le modèle du CANA-PMI dans le champ de la santé ;
  - o Dissocier les fonctions d'accompagnement et de contrôle ;

- Créer une instance de médiation ou le cas échéant une commission de recours, pluridisciplinaire, sous l'autorité de l'Etat, pour traiter les désaccords avec les décisions de la PMI ;
- Les RPE doivent consolider leur capacité à remplir leur mission d'information de toutes les familles sur tous les modes d'accueil disponibles sur le territoire et à accompagner les assistants maternels et les gardes d'enfants à domicile, en s'appuyant sur les ressources des partenaires sociaux et des organisations professionnelles. Ils doivent veiller à ne pas s'immiscer dans la relation contractuelle entre le professionnel et le particulier employeur et à adopter une position impartiale à l'égard de la relation entre le professionnel et la PMI.

Le CFPE se félicite des marges de développement prévues dans la convention d'objectifs et de gestion (COG) signée entre l'Etat et la Cnaf (+ 446 ETP). Elles doivent permettre d'améliorer le maillage territorial et de renforcer leur offre en matière de soutien à l'amélioration des pratiques professionnelles, y compris à l'égard des gardes d'enfants à domicile. Le CFPE souhaite que les RPE améliorent leurs capacités d'information de tous les parents, sur tous les modes d'accueil et d'orientation des parents sur les problématiques d'ordre juridique, en s'appuyant notamment sur l'expertise des partenaires sociaux et organisations professionnelles, y compris en proposant des permanences au sein des RPE pour renseigner les parents sur le contrat de travail et l'application de la convention collective ;

- L'analyse de la pratique est insuffisamment proposée aux assistants maternels, en dépit de l'article du décret n°2022-1772 qui prévoit la possibilité pour les conseils départementaux, les communes ou EPCI de proposer des séances d'analyse de la pratique aux assistants maternels volontaires à raison de 6 heures par an. Le CFPE demande à ce que ces expérimentations soient accompagnées de manière volontaire, dans la perspective de leur généralisation.
- Les outils mis à disposition par Pajemploi ne permettent pas de tenir compte de la diversité des modalités contractuelles. Le CFPE demande à ce que les professionnels de l'accueil individuel et leurs représentants syndicaux et associatifs soient systématiquement associés à l'élaboration et à l'amélioration des outils développés par Pajemploi (« mes démarches de fin de contrat », « Mon Pajemploi au quotidien »).

### **3. Soutenir la diversité des formes d'exercice du métier d'assistant maternel**

La très grande majorité des assistants maternels exerce à leur domicile, employée directement par un particulier. L'exercice regroupé en maison d'assistants maternels (MAM) connaît un essor dynamique depuis leur création en 2010 et représente près de 45 000 places en 2020. A l'inverse, l'exercice en crèches familiales recule rapidement : le nombre de places d'accueil dans ces établissements est passé de 40 400 en 2016 à 28 800 en 2019. Le CFPE souhaite que les pouvoirs publics s'engagent à soutenir la diversité des modalités d'exercice, qui est une richesse pour cette profession et potentiellement facteur d'attractivité :

- Soutenir l'exercice en MAM : les professionnels ont besoin d'être davantage outillés : clarification des exigences en matière de locaux, modèle de contrat liant les AM entre elles, promotion du CQP « travailler en MAM », etc.  
Alors que les enjeux de renouvellement de l'offre d'accueil individuel concernent l'ensemble du territoire, le CFPE souhaite que, dans le cadre de la COG 2023-2027, les critères d'éligibilité aux aides à l'investissement en faveur des MAM soient étendus ;

- Sécuriser l'accueil dans un lieu tiers : pour rompre leur isolement et favoriser les interactions avec d'autres enfants, les assistants maternels peuvent être amenés à se regrouper régulièrement ou occasionnellement dans un lieu, en dehors de leur domicile. Ces pratiques méritent d'être encadrées juridiquement ;
- Renouveler le modèle des crèches familiales : ce mode d'accueil, en déclin, répond pourtant aux besoins de certains professionnels et parents (absence de relation contractuelle directe, regroupement encadré en crèche, etc.). Le CFPE souhaite en priorité que le statut des assistants maternels exerçant en crèche familiale soit clarifié et harmonisé. Par ailleurs, des expérimentations pourraient être conduites pour tester de nouveaux modèles (ex/ modèle hybride entre la MAM et la crèche familiale, modèle crèche familiale AVIP, etc.).

#### **4. Statut, rémunération et valorisation du travail réalisé**

La réforme du CMG emploi direct prévue pour 2025 doit être l'occasion d'améliorer la rémunération des assistants maternels et en particulier :

- Corriger les effets pervers de l'exclusion de l'éligibilité au CMG à compter de 5 SMIC horaire ;
- Mieux prendre en compte les horaires spécifiques (accroissement de la plage horaire, majoration dès la 1<sup>ère</sup> heure en horaire spécifique déclaré à Pajemploi) ;
- Proposer des mécanismes de protection des professionnels victimes d'impayés de salaires, en lien avec les partenaires sociaux ;
- Instruire la proposition d'aligner le montant de prise en charge partielle du coût de la garde à domicile sur le montant versé en cas de recours à une structure qui emploie une personne à domicile.

Par parallélisme avec le secteur de l'accueil collectif, le CFPE souhaite qu'une réflexion soit ouverte avec les partenaires sociaux sur la structuration du salaire des AM et sur la rémunération et l'accompagnement financier par l'Etat :

- des temps hors enfant (élaboration et suivi du projet pédagogique, préparation des temps activités, temps de nettoyage, mise en place et préparation des repas, etc.) ;
- des jours d'absence de l'enfant pour maladie ;
- des temps et des modalités de formation continue.

Les pratiques de défraiement des assistants maternels élus dans les CCPD pourraient être généralisées et étendues à leur participation aux réunions d'information des candidats.

Enfin, la question de l'évolution du statut des assistants maternels et de son rapprochement avec le droit commun du droit du travail doit être instruite. De même, les modalités d'accompagnement des assistants maternels faisant l'objet d'une suspension d'agrément dans le cadre d'une enquête administrative.

Le détail des propositions figure en annexe.

<b>A.</b>	<b>FAVORISER L'ENTREE DANS LE METIER</b>
<b>A.1.</b>	<b>Promotion du métier</b>
A.1.1.	Poursuivre les actions de communication sur le métier et les différents modalités d'exercice
A.1.2.	Changer le nom « assistant maternel »
<b>A.2.</b>	<b>Orientation et information</b>
A.2.1.	Renforcer les partenariats avec Pôle emploi, les régions, les départements et l'éducation nationale pour améliorer l'orientation vers l'agrément (dans le cadre de la formation initiale, reconversion professionnelle)
A.2.2.	Mener une étude permettant de mieux connaître les candidats aux métiers et voir les éventuels freins avant puis pendant les démarches d'agrément (taux de pression à l'entrée, abandon, taux d'échec, etc.)
A.2.3.	Augmenter la fréquence des réunions d'information, améliorer leur qualité par une approche pluridisciplinaire (présence d'un assistant maternel, des partenaires sociaux, Caf, etc ;)
A.2.4.	Réduire le délai entre la réunion d'information et le début de formation à 3 mois
A.2.5.	Formaliser un parcours d'accès à l'agrément d'assistants maternels pour les gardes d'enfants à domicile
<b>A.3.</b>	<b>Formation</b>
A.3.1.	Intégrer la formation des assistants maternels dans la réflexion sur les certifications par blocs de compétences
A.3.2.	Augmenter la durée de formation et l'enrichir notamment s'agissant de l'accueil des enfants porteurs de handicap et sur le volet juridique (contrat de travail, rémunération)
A.3.3.	Instruire les modalités de rémunération pendant la durée de formation, notamment durant la 1ère partie
<b>A.4.</b>	<b>Installation</b>
A.4.1.	Favoriser la mise à disposition de locaux par les collectivités, le cas échéant via des incitations financières dédiées
A.4.2.	Revaloriser et adapter les critères d'éligibilité à la prime à l'installation
A.4.3.	Clarifier et informer les professionnels sur la législation relative aux baux et la taxation associée
<b>B.</b>	<b>MIEUX ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS POUR GARANTIR LA QUALITE D'ACCUEIL</b>
B.0.1	Essaimer le modèle de l'Agence départementale de développement de l'accueil individuel, développée en Seine Saint Denis
B.0.2.	Accompagner les expérimentations en matière d'analyse de la pratique pour les assistants maternels, les évaluer et les généraliser à l'ensemble du territoire
<b>B.1.</b>	<b>Le suivi de PMI</b>
B.1.1.	Renforcer les liens entre les AM et les PMI par des visites régulières sur place, à même de construire une relation de confiance et d'accompagnement des pratiques professionnelles.
B.1.2.	Elaborer un guide national de contrôle (bâtiminaire, pour les MAM) et de suivi du référentiel de l'agrément
B.1.3.	Renforcer les moyens des départements pour séparer les missions d'accompagnement et de contrôle
B.1.4.	Créer un comité national d'animation des PMI
B.1.5.	Créer des instances dédiées à la gestion des désaccords avec les PMI (exemple : pôle de médiation du métier d'assistant maternel et/ou commission externe pluridisciplinaire sous l'égide de l'Etat)
<b>B.2.</b>	<b>Le soutien des RPE</b>
B.2.1.	Améliorer le maillage territorial des RPE, y compris en favorisant l'itinérance
B.2.2.	Renforcer les partenariats des RPE avec les partenaires sociaux représentatif de la branche afin d'améliorer l'information et l'orientation des parents sur les problématiques d'ordre juridique
B.2.3.	Expertiser l'opportunité de créer un statut de tuteur accompagnant les AM et les parents
<b>B.3.</b>	<b>L'appui technique de Pajemploi</b>
B.3.1.	Améliorer de manière concertée les outils de gestion proposés par Pajemploi pour prendre en compte toutes les possibilités contractuelles
<b>C.</b>	<b>SOUTENIR LA DIVERSITE DES FORMES D'EXERCICE DU METIER</b>
<b>C.1.</b>	<b>Les maisons d'assistants maternels</b>

C.1.1.	Actualiser le guide ministériel des MAM, en clarifiant notamment les exigences en matière de locaux et en proposant un modèle de contrat juridique sécurisant le lien des AM entre elles
C.1.2.	Accompagner le développement des MAM AVIP déjà en expérimentation dans certains territoires
C.1.3.	Promouvoir le CQP "travailler en MAM"
C.1.4.	Élargir les critères d'attribution des aides à l'investissement à l'ensemble du territoire et ouvrir aux aides à la rénovation
<b>C.2.</b>	<b>Les crèches familiales</b>
C.2.1.	Clarifier et harmoniser le statut des AM exerçant en crèche familiale
C.2.2.	Expérimenter de nouveaux modèles de crèches familiales (ex/ modèle hybride crèche familiale / MAM, crèche familiale AVIP, conventionnement rénové avec les collectivités territoriales, etc.)
<b>C.3.</b>	<b>Les lieux "tiers"</b>
C.3.1.	Créer une assise juridique pour les tiers lieux pouvant accueillir les AM avec les enfants qu'elles accueillent de manière régulière ou occasionnel
<b>D.</b>	<b>MIEUX REMUNERER ET VALORISER LE TRAVAIL REALISE</b>
<b>D.1.</b>	<b>Réforme du CMG et lutte contre les impayés</b>
D.1.1.	Supprimer l'exclusion de l'éligibilité au CMG à compter de 5 SMIC horaire
D.1.2.	Mieux prendre en compte les horaires spécifiques (accroissement de la plage horaire, majoration dès la 1 <sup>ère</sup> heure en horaire spécifique déclaré à Pajemploi)
D.1.3.	Proposer des mécanismes de protection des professionnels victimes d'impayés de salaires, en lien avec les partenaires sociaux
<b>D.2.</b>	<b>Valorisation salariales et reconnaissance des temps hors enfant</b>
D.2.1.	Revaloriser le salaire des assistants maternels et des gardes d'enfants à domicile, pris en charge par l'Etat,
D.2.2.	Expertiser les modalités de reconnaissance financière des temps de préparation (activités d'éveil, préparation des repas, etc.)
D.2.3.	Instruire l'opportunité de revoir les modalités de prise en compte des jours d'absence de l'enfant pour maladie
D.2.4.	Favoriser les départs en formation sur le temps de travail, en sécurisant le maintien de salaire
D.2.5.	Généraliser l'indemnisation des assistants maternels siégeant en CCPD et contribuant à l'animation des réunions d'information
<b>D.3.</b>	<b>Engager des travaux visant à rénover le statut et la rémunération des AM</b>
D.3.1.	Instruire les voies de simplification du le régime indemnitaire
D.3.2.	Expertiser les modalités d'une convergence du statut des assistants maternels avec les dispositions de droit commun du code du travail
D.3.3.	Faciliter les possibilités de rupture conventionnelle lorsque les deux parties sont d'accord
D.3.4.	Proposer des mécanismes de protection de la présomption d'innocence des professionnels par l'accès inconditionnel et sans délai aux accusations et auteurs à leur encontre
D.3.5.	Elaborer un indice du coût de la qualité pour l'accueil individuel, comme pour les EAJE