



ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ASSISTANT MATERNEL

GRUPE DE TRAVAIL PENURIE DES PROFESSIONNELS PETITE ENFANCE : COMITE FILIERE PETITE ENFANCE

LE PROFIL DU CANDIDAT A L'AGREMENT :

Il s'agit majoritairement de femmes qui ont des enfants en bas âge et souhaitent concilier vie de famille et activité professionnelle.

Certaines d'entre elles sont des professionnelles de l'accueil collectif qui ont cette même motivation, avec en plus le souhait d'exercer leur métier dans le respect de l'enfant, son rythme et le respect de leurs valeurs éducatives mises à mal par le fonctionnement de l'accueil collectif.

LES FREINS A L'ENTREE DANS LE METIER :

1. L'image de ce métier :

Encore aujourd'hui, ce métier est considéré comme un revenu d'appoint, les PMI communiquent ainsi auprès des candidats dans les réunions d'information préalables à l'agrément. La communication autour de cette profession est souvent axée sur les faits divers, et non sur la connaissance et l'information, il n'y a aucune valorisation de ce métier.

2. La procédure administrative pour l'obtention de l'agrément

Elle est longue et fastidieuse, elle est aussi coûteuse pour le candidat car après l'étude du dossier, l'évaluation du domicile, l'attente et l'entrée en formation qui n'est pas rémunérée, le candidat n'aura un salaire qu'en accueillant son premier enfant en contrat ; qui plus est, malgré la loi normative relative aux modes d'accueil petite enfance qui ne limite plus les âges et porte à 4 le nombre d'agrément, son obtention est aléatoire car soumise à une évaluation des travailleurs sociaux et leur interprétation des textes réglementaires et législatifs.

LES FREINS A L'EXERCICE :

1. La réalité du terrain :

- Amplitude horaire et durée hebdomadaire du temps de travail très importantes avec des contrats d'accueil tous cumulés pouvant atteindre 60 h hebdomadaires, ce à quoi il faut ajouter le temps de travail hors accueil enfant non rémunéré (ménage, intendance, préparation des activités, formation, administratif...)



- La faible rémunération qui dépend du territoire où l'on exerce -des contrats que l'on trouve en termes d'heures et de semaines d'accueil- la connaissance du professionnel sur ses droits
- Le coût de l'immobilier selon le territoire (acquisition ou locatif)
- L'isolement est un point important, la double casquette de la PMI en tant qu'organisme de suivi et de contrôle ne permet pas aux professionnels d'établir une relation de confiance avec l'unité d'agrément dont elle dépend, pour un meilleur accompagnement il faudrait qu'il n'y ait pas de suspicion, ni de jugement.
Le Relai Petite Enfance sort parfois de son rôle en intervenant dans la relation salarié employeur en dénigrant les contrats utilisés par exemple, il sort de son rôle d'information, de rencontre et d'échanges.
- L'ingérence du service Pajemploi qui prend en compte uniquement les besoins et droits des parents : en se substituant à l'employeur -créant une application qui est inutilisable en l'état car elle bafoue le droit privé- ne laissant pas la possibilité au salarié d'être informé et d'accepter ou refuser son utilisation par son employeur, elle ne prend pas en compte les spécificités de chaque contrat. En excluant le salarié du process de déclaration mensuelle, il permet les fraudes et oblige les salariés à des procédures prudhommales longues et coûteuses.
- La relation à l'employeur est parfois compliquée notamment en période de crise (covid, sociale), le coût de l'accueil individuel est un frein pour l'employeur qui compare avec l'accueil collectif (cf. tableau en annexe), le reste à charge est important et injuste car lié au barème du Complément Mode de Garde (CMG).
Le parent employeur se tourne rapidement vers l'accueil collectif.
- La flexibilité attendue en termes de contrats horaires atypiques, plannings variables / la rémunération inadéquate, rend l'offre d'accueil limitée pour le parent et le salarié, les deux parties sont pénalisées par le système actuel.
- L'augmentation du nombre des salaires impayés plonge encore un peu plus le professionnel dans la précarité.

2. La dévalorisation du métier :

- Le statut de l'assistant maternel, hors code du travail, ne permet pas de le considérer comme un métier à part entière, c'est un métier précaire car un CDI n'a pas la même réalité sur le terrain, le salarié n'a pas les mêmes droits et accès aux mêmes services que tout un chacun.
- Les institutions contribuent à ce manque de reconnaissance, notamment en période covid, où au mépris de sa sécurité, celle de sa famille, et du bon sens, l'assistant maternel était fortement incité à pallier au manque en accueillant jusqu'à 6 enfants, alors que hors période de crise, il est aisé de limiter son agrément, jugé incapable d'accueillir 4 enfants parfois, la loi normative venant confirmer cela en refusant un 5ème accueil de moins de 3 ans.
Les assistants maternels n'ont reçu aucun soutien pendant cette période, et aucune contrepartie.
- La volonté des autorités de faire disparaître un accueil individuel mal perçu car pensé comme non qualifié, alors que les professionnels se forment (il s'agirait aussi de valoriser leur expérience) et onéreux pour l'employeur (pas pour la société) au profit d'un accueil collectif ou en MAM, alors que les besoins des parents et les réalités territoriales en terme de pression foncière ne permettent pas de privilégier l'installation des MAM et autres accueils collectifs partout.

LA FUITE DES PROFESSIONNELS :

Toutes les raisons évoquées ci-dessus participent à la décision des professionnels de quitter le métier, l'usure due à la pénibilité du travail, l'amplitude horaire, l'impact sur la vie privée, mais aussi les rapports avec les institutions, la pression exercée par la PMI en termes de normes toujours plus sécuritaires et abusives, les exigences des parents employeurs, la difficulté à se faire respecter en tant que professionnel, (s'il y a conflit avec un employeur en termes de respect des horaires, de paiement du salaire ou autre, celui-ci peut vite se terminer par une dénonciation calomnieuse avec les conséquences sur le droit d'exercer qui suivent ; la présomption d'innocence étant bafouée).

Le ressenti des professionnels en termes de reconnaissance est d'autant plus négatif qu'elles sont dévalorisées par le départ en cours de contrat des enfants accueillis vers un mode d'accueil collectif pour des questions de représentations (un a priori sur le développement social de l'enfant/au groupe en crèche) et la différence du coût de l'accueil.

QUELQUES PROPOSITIONS :

Il convient de constater que pour rendre attractif les métiers de la petite enfance et notamment celui de l'accueil individuel que nous préférons nommer « accueillant de jeunes enfants », il faut pouvoir recentrer le propos sur l'enfant, son accueil et la réponse à ses besoins.

Pour ce faire, il faut prendre en compte les besoins des familles et des professionnels en y mettant les moyens avec une vraie politique d'investissement sur l'avenir. Ces moyens doivent être financiers et logistiques.

1. La reconnaissance avec un vrai changement de dénomination du métier par « accueillant jeune enfant »
2. La réintégration dans le code du travail de toutes les dispositions relevant de ce code avec les particularités dérogatoires liées à la durée du travail et au système de rémunération
3. L'intégration des professionnels en qualité d'agents contractuels de la fonction publique territoriale et hospitalière pour ceux employés par les personnes morales de droit public avec ouverture de tous les droits attenants (CNFPT – grille indiciaire – mutuelle – protection sociale etc...)
4. Accélérer et alléger les procédures d'agrément, en multipliant les réunions et les sessions de formations, rémunérer la formation obligatoire à l'obtention de l'agrément
5. Augmenter les aides à l'installation et permettre l'inclusion de travaux pour obtenir l'agrément, augmenter les aides de l'IRCEM, permettre aux personnes déjà agréées d'en bénéficier pour réinvestir dans le matériel neuf, et ce, sans conditions de revenus
6. Étudier plus précisément le rapport entre candidats à l'agrément assistant aux RIPA/ agréments délivrés
7. Rendre obligatoire la formation sur le temps de travail et donner les moyens aux professionnels de se former sans stress, l'accueil des enfants étant garanti par un relais

8. Réformer le CMG

- ▶ en le revalorisant pour permettre un reste à charge similaire pour n'importe quel type d'accueil
- ▶ en supprimant le plafond journalier pour prendre en compte les contrats de plus de 8h/jour et permettre une revalorisation des salaires
- ▶ **sans plafond horaire** qui pénaliserait à l'inverse du plafond journalier l'accès des parents aux besoins de contrats courts- supprimerait la majorations des heures complémentaires, supplémentaires- ou pour l'accueil d'un enfant malade/porteur de handicap.

9. Modifier le système déclaratif PAJEMPLOI pour que la validation de la déclaration mensuelle soit obligatoirement bipartite

10. Corriger la défiscalisation des heures complémentaires et supplémentaires sur les bulletins PAJEMPLOI

11. Supprimer l'application « Mon PAJEMPLOI au quotidien »

12. Recadrer les missions de PAJEMPLOI et les RPE en interdisant leur ingérence dans les contrats de droit privé, seule la DIRRECTE est compétente et peut informer les parties et intervenir

13. Limiter dans le temps l'inscription dans les crèches, afin que le parent renouvelle sa demande chaque année pour limiter le départ en cours d'accueil vers un accueil collectif, ce qui va parfois à l'encontre de l'intérêt de l'enfant

14. Permettre la présomption d'innocence

15. Rendre systématique la remise d'un rapport écrit suite à une visite de la PMI dans un court délai

16. Dissocier l'obtention/le suivi/ le retrait de l'agrément par un organisme indépendant et neutre

17. Le renouvellement d'agrément doit être une procédure allégée de la demande initiale, ce qui n'est pas toujours le cas selon les départements

18. Permettre aux professionnels d'avoir un salaire constant malgré des accueils variables, avec un salaire horaire minimum légal de 0.350 SMIC.

19. Encourager et faciliter la rupture conventionnelle entre les parties prévue par le Code du travail

ANNEXE

Tableau comparatif de reste à charge pour un parent entre modes d'accueil individuel et collectif

Exemples d'aides pour les parents qui emploient un assistant maternel -non pris en compte le crédit d'impôt de 1750 € par an- pour tout mode d'accueil.

Accueil collectif :

Tarifs : simulateur disponible en ligne par une crèche en région PACA - calcul prestation service unique (PSU). Base 48 semaines d'accueil par an - journées 10 heures d'accueil.

A noter :

Le tarif comprend également les couches, le lait, et les repas qui sont fournis par la crèche.

Accueil Individuel :

Calcul sur 52 semaines - 47 semaines d'accueil + 5 semaines de congés payés, auquel se rajoutent les frais d'entretiens

+ les repas (les couches sont à la charge des parents)

+ frais d'entretien basé sur le minimum garanti légal pour 10h soit **4€01**

et 1 repas valeur fiscale 2022 soit **5 €** (montant non inclus de la collation au gouter)

Exemple d'un foyer avec 2 enfants avec des revenus de :

15 000 € (Tranche 1) - 30 000 € (Tranche 2) - 55 000 € (Tranche 3)

Accueil Individuel Accueil Collectif	Revenu annuel du foyer 15 000 € Tranche 1	Revenu annuel du foyer 30 000 € Tranche 2	Revenu annuel du foyer 55 000 € Tranche 3
Montant pour le parent pour 4 jours d'accueil par semaine soit 40h avec une moyenne de 16 jours par mois	Salaire : 696 €/mois Frais d'entretien : 4€01 x 16j = 64€16 Repas : 5 € x 16j = 80 € Total : 840€16	Salaire : 696 €/mois Frais d'entretien : 4€01 x 16j = 64€16 Repas : 5 € x 16j = 80 € Total : 840€16	Salaire : 696 €/mois Frais d'entretien : 4€01 x 16j = 64€16 Repas : 5 € x 16j = 80 € Total : 840€16
Reste à charge	342€16/mois ou 1€97 de l'heure	526€16/mois ou 3€02 de l'heure	652€16/mois ou 3€75 de l'heure
Accueil de 4 jours en structure pour 40h par semaine tout inclus	103 €/mois où 0€64 de l'heure	206 €/mois où 1€29 de l'heure	378 €/mois où 2€36 de l'heure
Différence à payer en plus pour le parent en accueil individuel + coût couches à fournir	240 €	320 €	274 €
Montant pour le parent pour 5 jours d'accueil par semaine soit 50h avec une moyenne de 20 jours par mois	Salaire : 824€60/mois Frais d'entretien : 4€01 x 20j = 80€20 Repas : 5€ x 20j = 100€ Total : 1004€80	Salaire : 824€60/mois Frais d'entretien : 4€01 x 20j = 80€20 Repas : 5€ x 20j = 100€ Total : 1004€80	Salaire : 824€60/mois Frais d'entretien : 4€01 x 20j = 80€20 Repas : 5€ x 20j = 100€ Total : 1004€80
Reste à charge	506€80/mois ou 2€34 de l'heure	690€80/mois ou 3€18 de l'heure	816€80/mois ou 3€76 de l'heure
Accueil de 5 jours en structure pour 50h par semaine tout inclus	129 €/mois ou 0€64 de l'heure	258 €/mois ou 1€29 de l'heure	473 €/mois ou 2€36 de l'heure
Différence à payer en plus pour le parent en accueil individuel + coût couches à fournir	377€80	432€80	343€80

Autres points noirs :

• Les plannings variables (jour d'accueil irrégulier)

Ce sont souvent ceux qui ont des horaires atypiques (tôt et/ou tard) et cela oblige la professionnelle à travailler avec peu d'heures/ jours dans la semaine mais avec un enfant qui bloque une place sur 5 jours car l'enfant peut être accueilli n'importe quel jour.

Ces contrats sont très contraignants :

- ▶ Pour la professionnelle, en augmentant son amplitude horaire de la journée et de la semaine, avec en sus, en contrepartie un salaire amputé.
- ▶ Pour les parents qui ont du mal à trouver un mode d'accueil.

La précarisation des contrats diminue la rémunération des assistantes maternelles.

Ces contrats à planning variable devraient être rémunérés à la place réelle mobilisée, et ainsi augmenteraient l'offre d'accueil.

• L'amplitude horaire du professionnel avec :

- l'enfant 1 qui arrive à 6h le matin et repart à 16h pendant 4 jours du lundi au jeudi
- l'enfant 2 qui arrive à 12h et repart à 18h pendant 3 jours du mercredi au vendredi
- l'enfant 3 qui arrive à 9h et part à 17h pendant 2 jours le mardi et vendredi

⇒ soit **une amplitude hebdomadaire totale de 54h** (limite du CASF 78h/semaine 13 x 6) auxquelles s'ajoutent le temps de travail hors accueil (ménage, intendance, préparation des activités) environ 1h30 chaque jour, soit 8h par semaine non rémunérées, soit un **total réel travaillé de 62h** pour le professionnel.

• La faible rémunération ramenée à l'amplitude hebdomadaire :

Pour une rémunération totale de **1616 €** net :

(enfant 1 = 696 € ; enfant 2 = 546 € ; enfant 3 = 374 €)

⇒ soit un **salaire réel à 6€01 net de l'heure**, (rappel SMIC Net : 8€80 pour 35h par semaine)

Tableau comparatif rémunération et amplitude de durée de travail :

<p>Assistant maternel 62h/semaine (tout contrat) Contrat maximum de 45 h/semaine aucune heure majorée</p>	<p>Salarié au SMIC 62h/semaine</p>
<p>6€01/heure Salaire mensuel 1616 €</p>	<p>151h67 + Majoration à 25% des heures supplémentaires 9.48 € /heure 2530 €/mois</p>

• Les faibles indemnités d'entretien payées par jour d'accueil

qui ne couvrent plus les charges, dont l'augmentation, liée à l'inflation est conséquente.

Elles englobent :

- Eau, gaz, électricité, téléphone, assurance de l'A.M., produits toilette de base
- Produits entretien ménager (essuie-tout, papier toilette, mouchoirs, gel désinfectant, etc.),
- Matériel de puériculture à renouveler et à entretenir, jeux, jouets, DVD, livres...
l'entretien du linge (drap, serviette de table, de toilette)
- Les frais d'enlèvement des ordures ménagères ou taxes pour l'environnement à charge de l'assistant(e) maternel(le). Les couches usagées sont des déchets inhérents à l'accueil de l'enfant et font partie de la part afférente aux frais généraux du logement.

• L'absence d'aide à l'équipement :

- Remplacement et investissement dans l'achat du matériel onéreux : poussette 3 ou 4 places
- Amortissement des véhicules équipés 7 places, siège auto, etc...

Conclusion :

Les parents même satisfaits de l'accueil individuel, n'ont parfois pas d'autre choix que de choisir l'accueil collectif moins onéreux et l'aggravation risque de s'accroître avec l'inflation actuelle.

Seuls les parents soumis aux horaires atypiques n'ont d'autres choix que l'accueil individuel; mais ces contrats à très large amplitude horaire génère pour les professionnels un faible revenu.

Seule la revalorisation du CMG pour le rendre équitable avec les autres modes d'accueil - sans plafond horaire - avec maintien de la prise en charge des cotisations sociales à 100% - peut venir contrer cette grosse injustice du reste à charge pour les parents, et ainsi **contribuer à la relance indispensable de l'attractivité du métier.**