

Ministère des Affaires sociales et de la Santé
Ministère délégué chargé de la Famille

CONTRIBUTION DE : Fédération CFTC Santé Sociaux

**AU RAPPORT RELATIF AU BILAN
DU PLAN METIERS DE LA PETITE ENFANCE**

Merci d'indiquer vos coordonnées détaillées :

Nom : Michel

Prénom : Rollo

Organisme : Fédération CFTC santé et sociaux

Adresse 34 quai de la Loire 75019 PARIS

Téléphone : 0142585889

Courriel : fede@cftc-santesociaux.fr

La loi n°2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels a prévu à son article 10 que le Gouvernement remette au Parlement un rapport dressant un premier bilan de la mise en œuvre du plan métiers de la petite enfance.

IMPORTANT :

L'ensemble des consultations sera annexé au rapport.

Au vu du nombre de consultations prévu, **chaque contribution sera limitée à 5 pages maximum** pour pouvoir figurer au rapport relatif au bilan du plan métiers de la petite enfance.

Merci de renvoyer votre contribution avant le 31 janvier 2013 à l'adresse électronique suivante (jean-francois.pierre@social.gouv.fr)

Ministère des Affaires sociales et de la Santé

Ministère délégué chargé de la Famille

1. Sur l'amélioration de la connaissance de la situation des professionnels de l'accueil du jeune enfant :

Selon vous, quels sont les apports des études réalisées depuis 2009 sur les professionnels du jeune enfant ?

Elles ont permis de poursuivre l'analyse ainsi que les données statistiques sur l'évolution des différents modes d'accueil qui pouvaient s'offrir aux parents, tant au niveau Eaje que des Assistantes Maternelles.

Cela a permis de cerner les évolutions et besoins en matière d'augmentation du nombre de places et diversification des modes d'accueil de jeunes enfants.

De prendre en compte la progression de la professionnalisation des professionnels de la petite enfance ainsi que de l'enjeu concernant le renouvellement (pyramide des âges...), mais aussi des difficultés (disparité territoriale, sous-effectif dans les Eaje, turn-over...).

Néanmoins, si on peut au travers de ces études (CNAF, CREDOC, DREES) voir quelques progrès en matière de diversification, de nombre de places, il demeure beaucoup de disparités territoriales.

L'enjeu persiste, pour développer le nombre de places au vu de la natalité, recruter et former plus et mieux tous ces professionnels de la petite enfance, quel que soit le statut sous lequel ils exercent. Contribuant ainsi, à un accueil qui permette la sécurité, l'éveil, l'épanouissement des enfants accueillis, et à une relation de confiance avec les parents.

Quelles sont les difficultés qui demeurent sur ce champ ?

Ces études contribuent à affiner les orientations en matière de politique familiale et accueil petite enfance, au-delà, elles sont peu ou pas connues des professionnelles, et n'ont que très peu d'impact sur leurs conditions de travail (qui là aussi divergent selon le statut de l'entité employeur : collectivité territoriale, crèches privées, assistantes maternelles du particulier employeur...).

La CFTC relève concernant la procédure d'agrément des assistantes maternelles (référentiel) que chaque Département le modifie à sa convenance. Ceci démontre que l'on est encore loin d'une harmonisation et d'une lisibilité de la procédure, qu'attendaient pourtant les professionnelles, laissant souvent place à l'arbitraire et à l'incompréhension.

De même pour l'agrément pour le 4^{ème} enfant et les MAM, là aussi d'importantes disparités territoriales interrogent sur la lisibilité des décisions rendues par les PMI.

La CFTC remarque, de manière globale, le problème de sous-effectifs (ratio nombre professionnels/nombre d'enfant accueillis) dans les Eaje. Ça reste une réelle difficulté, non seulement pour la qualité de l'accueil qui est dû, pour les conditions de travail parfois dégradées, mais aussi par la limitation que cela impose à partir en formation pour bon nombre de salariées de ces structures.

2. Sur la formation des professionnels du jeune enfant :

Selon vous, quels sont les apports des modifications apportées depuis 2009 à la formation initiale et continue des professionnels du jeune enfant ?

La CFTC porte un regard attentif aux politiques de formation des branches. Celles-ci sont engagées depuis de nombreuses années dans le développement de la formation, conscientes des besoins croissants de ces salariés et soucieux d'offrir un panel de formations en adéquation avec les besoins des professionnels. Les partenaires sociaux font évoluer celles-ci. L'accès aux différentes formations certifiantes de la petite enfance par la VAE est un atout pour de nombreux professionnels. La formation professionnelle continue s'est également développée dans chacune des branches.

Ministère des Affaires sociales et de la Santé Ministère délégué chargé de la Famille

Quelles sont les difficultés qui demeurent sur ce champ ?

Les politiques de formation se sont développées dans les différentes branches professionnelles (branche ALISFA ainsi que branche des Assistantes Maternelles du particulier employeur).

Le paradoxe est que même si les différents dispositifs de la formation professionnelle continue sont mis en œuvre, et les financements aussi, il est difficile pour les salariés de pouvoir partir en formation. Cela peut relever parfois du « parcours du combattant ». Par exemple chez les assistantes maternelles du particulier employeur la possibilité d'avoir un « employeur-facilitateur » qui porte la démarche « administrative » d'inscription en formation ; là, le premier obstacle est l'accord de tous les parents afin d'obtenir le temps nécessaire pour partir en formation. Dans certains cas l'employeur n'accepte pas l'absence de l'assistante maternelle et va même jusqu'au retrait de l'enfant.

La problématique se pose souvent de la même manière pour suivre la formation obligatoire du CG.

Les formations de branche ne sont pas du tout reconnues par les conseils Généraux.

Pour les assistantes maternelles du particulier employeur, la CFTC demande que soit mise en place l'extension temporaire de la capacité d'accueil d'enfant pour faciliter les départs en formation.

Pour les salariés des Eaje, c'est souvent les problèmes de sous-effectifs qui freinent encore le départ effectif en formation.

Pour la CFTC, au-delà de la formation se pose aussi la non reconnaissance de la qualification par les Conseils Généraux, les CAF.

3. Sur les parcours des professionnels de l'accueil du jeune enfant :

Selon vous, quelles améliorations ont été apportées depuis 2009 aux parcours des professionnels du jeune enfant, entre les métiers de l'accueil individuel et les métiers de l'accueil collectif, et au sein de l'accueil collectif ?

La notion de « parcours » est théoriquement possible, que ce soit d'un mode d'accueil à l'autre ou par l'acquisition d'un diplôme de niveau supérieur notamment par la VAE, ceci du point de vue formation.

Après selon les droits conventionnels de l'employeur, la reconnaissance des formations certifiantes dans la classification de branche n'est pas toujours effective. Ex : le titre de la branche Assistantes maternelles/Garde d'enfants n'est pas positionné sur d'autres conventions collectives. Et le CAP petite Enfance n'est pas positionné dans la classification des assistantes maternelles.

Encore trop de cloisonnements persistent en matière de reconnaissance interbranches. Cela génère encore trop souvent des difficultés à faire reconnaître d'un point de vue salarial la formation pourtant réelle et acquise. Cela freine de réelles passerelles et relativise la notion de « parcours » et de passage d'un mode d'exercice à l'autre.

Quelles améliorations peuvent encore être apportées ?

Sur ce point là, il est indispensable d'obtenir une meilleure reconnaissance des certifications au sein des différentes conventions collectives. Décloisonner au niveau des branches (reconnaissance des certifications) et compléter par la formation professionnelle continue le passage d'un mode d'exercice à un autre ; car exercer en individuel (seule chez soi en mode « professionnel »_ sens de l'organisation_) ou en collectif (notion d'équipe_ encadrement), au-delà des aspects réglementaires, nécessite de l'adaptation au contexte de travail.

4. Sur les conditions d'exercice des professionnels que votre organisme représente :

Ministère des Affaires sociales et de la Santé Ministère délégué chargé de la Famille

Selon vous, quelles améliorations ont été apportées depuis 2009 ?

Des aides à l'installation, l'agrément pour 2 enfant dès le 1^{er} agrément, l'agrément pour 4 enfants et des MAM, pour certaines professionnelles une amélioration n'est pas toujours perçue mais au contraire un durcissement des contraintes, différences flagrantes d'un Département à l'autre.

Quelles mesures proposeriez-vous de mettre en œuvre pour les améliorer ?

Trop peu d'accueil collectif pour répondre aux demandes d'accueil vraiment atypiques afin de répondre aux besoins de plus en plus grands : infirmières et personnels de la santé, police, gendarmerie, hôtellerie, restauration, 3/8, SNCF, RATP, commerce etc....

Effort de la part des structures pour répondre aux besoins d'accueil véritablement atypiques afin de ne pas « obliger » les assistantes maternelles de les accueillir même si les conditions ne sont pas idéales à ces heures-là. En structures, les conditions d'accueil sont les mêmes quelle que soit l'heure.

Donc un effort financier est nécessaire pour que plus de structures puissent y répondre avec une meilleure qualité d'accueil et du personnel en nombre suffisant.

Améliorer le suivi de l'assistante maternelle en cours d'agrément, trop ne voient un travailleur social qu'au moment du renouvellement de son agrément. Une visite par an devrait être obligatoire.

Le suivi médical devrait être obligatoire (médecine du travail).

Demander aux départements de donner plus d'agrément pour 4 enfants car certains CG le refusent encore systématiquement, de même que le 1^{er} agrément pour 2 enfants.

Il ne faut pas occulter le fait que lorsqu'une Assistante Maternelle n'accueille que 2 enfants de par son agrément ou le manque de demande dans son département, elle ne valide pas les trimestres (n'atteint pas les 200 heures ou les 1844 Euros). Ainsi elle doit pour bénéficier d'une pension de retraite convenable continuer d'exercer bien après l'âge légal de départ en retraite.

Puisqu'un référentiel national a été mis en place pour unifier les exigences des différents départements, on ne doit pas permettre que ces départements établissent leur propre référentiel. Nous voyons des exigences non justifiées : mettre ses propres enfants à la cantine pour pouvoir s'occuper des enfants accueillis, interdiction des lits en tissu, interdiction des piscines.

Reconnaissance/valorisation des certifications par les CG.

Relatif à la solvabilité des parents lorsque celle-ci est défaillante, créer une caisse de garantie des salaires.

Encore trop d'assistantes maternelles isolées ne savent pas qui contacter lorsqu'elles ont un problème, ou n'arrivent pas à faire valoir leurs droits.

Sensibiliser les employeurs à l'importance de la formation de leur salariée pour permettre aux assistantes maternelles d'avoir accès à la formation, tout comme il est nécessaire de sensibiliser certaines assistantes maternelles aux avantages que pourrait leur apporter la formation.

Ministère des Affaires sociales et de la Santé Ministère délégué chargé de la Famille

5. Quelles mesures permettant d'améliorer la qualité des modes d'accueil du jeune enfant vous semblent-elles devoir être mise en œuvre ?

Augmenter les effectifs dans les Eaje, pour un meilleur ratio professionnel/enfant.

Le manque de personnel engendre de mauvaises conditions de travail et peut nuire à la qualité de l'accueil.

Une campagne d'information grand public sur ces professionnels de « l'ombre » (assistantes maternelles du particulier employeur, gardes d'enfants à domicile...) qui au quotidien permettent à des parents d'exercer leur profession en sachant qu'ils ont confié leur(s) enfants à des professionnels qui vont assurer leur confort, leur éveil ... Ce sont des professionnels qui méritent et doivent être respectés et reconnus dans leurs droits. L'isolement du reste du monde du travail de ces salariés embauchés en gré à gré fait que bien souvent les employeurs ne se conduisent pas comme tels.

Poursuivre la professionnalisation : formation des CG formation initiale et FPC des branches.

6. Quel regard portez-vous sur les exigences formulées par les parents et, de manière générale, sur les relations entre les professionnels et les parents ? Quelles pistes d'amélioration souhaitez-vous proposer ?

Les exigences sont souvent d'ordre différent : trouver le mode de garde souhaité (crèche ou assistante maternelle), géographiquement bien situé soit par rapport au domicile ou au lieu de travail, les horaires adaptés à ses besoins, le tout à un coût raisonnable.

La politique familiale des CAF apporte un soutien financier à la garde d'enfants qui doit se poursuivre surtout en direction des familles modestes.

Malgré cela de nombreuses assistantes maternelles ont à faire une vraie négociation de leurs tarifs, avec des exigences conséquentes mais avec une proposition de salaire « serrée », ceci alors même que ces parents bénéficient des aides CAF, ainsi que des avantages fiscaux.

L'autre dimension relève du relationnel, du contractuel, de la confiance et du respect de la personne.

Instaurer une relation de confiance indispensable et essentielle à l'exercice de ces métiers.

-Certes, les parents confient leur enfant et ils sont en droit de donner les consignes qu'ils souhaitent, mais la relation de confiance doit permettre le respect des attentes mutuelles qui sont contractualisées. Ceci normalement doit se nouer lors de l'entretien et pendant la période d'adaptation ou d'essai.

Certaines assistantes maternelles et garde d'enfants à domicile acceptent ces exigences comme normales pour un peu qu'on les respecte, que l'on respecte leurs droits.

Certaines professionnelles sont parfois confrontées à des parents-employeurs qui ne se conduisent pas comme tel et bafouent leurs droits (ils n'accepteraient pas cela de leur propre employeur).

Le simple fait de réclamer leurs droits conventionnels leur vaut retrait d'enfant ou faux prétexte pour licenciement. Ceci est assez courant et inadmissible.

Les parents ont des droits mais aussi des obligations par rapport à leur salariée, peut être serait il nécessaire qu'une information leur soit envoyée par la CAF avec le versement de l'aide.