



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Contribution CFDT Projet d'ordonnances sur les modes d'accueil de la petite enfance : « *Un cadre plus simple pour une offre d'accueil plus riche* »

Juillet 2019

Le projet d'ordonnance du cadre normatif applicable aux modes d'accueil de la petite enfance (Loi ESSOC- Art 50) est annoncé comme l'occasion d'une simplification de la réglementation au sens d'une clarification et précision des normes applicables par les employeurs publics et privés. Mais aussi porteur d'une offre plus « transparente » et diversifiée pour les parents ainsi qu'un cadre mieux défini pour les professionnels.

Pour la CFDT, la porte d'entrée d'une telle réforme des modes d'accueil doit être qualitative au travers de la prise en charge de l'enfant, de l'éducatif, du respect de son rythme et de son développement. Comment pourrait-il en être autrement alors que les notions de qualités s'imposent dans la vie quotidienne des citoyens : hébergement sain, qualité de l'air et de l'espace sonore, lieux de vie sécurisés, nourriture naturelle et biologique, etc.

Il s'agit, pour la petite enfance, comme l'a évoqué le président de la République le 26 avril dernier : « *de lutter contre les inégalités d'origine et de de destin en intervenant massivement lors des 1000^{ers} jours de la vie* ». Il faut aussi se référer au Cadre national pour l'accueil de la petite enfance, mais surtout au très complet rapport du Conseil de l'Enfance et l'Adolescence (au sein du HCFEA) remis par Mme GIAMPINO à la Ministre des solidarités et de la santé le 22 mars 2019. Sans oublier le plan gouvernemental de Stratégie de lutte contre la pauvreté, dont le 1^{er} engagement : *l'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté*, ne peut que retenir notre approbation.

Pour la CFDT, cette politique publique de la petite enfance est bien un levier important de lutte contre les inégalités et la pauvreté, elle joue un rôle majeur dans la prévention sociale et éducative. On peut aussi se référer aux travaux et recommandations de Boris CYRULNIK, neuropsychiatre, qui s'exprime ainsi au sujet des modes d'accueil de la petite enfance « *c'est d'organiser autour de lui une niche sensorielle avec sécurisation précoce. Plus on sécurise un enfant tôt, plus on lutte contre les inégalités* ».

Cette réforme doit être l'occasion d'un changement de paradigme par la prise en compte d'abord de l'enfant dans une sphère sécurisée et bienveillante, mais aussi de ses conditions de vie en collectif ou chez les assistants.les maternels.les : donc des qualités relationnelles développées par les professionnels.es.

Revendications et commentaires CFDT Interco, Services et Santé- Sociaux, en réponse au document DGCS et aux rendez-vous avec Mr. Manchon, les 28 mai et 11 juin 2019.

Le document DGCS, fait très souvent référence à des expérimentations, parties intégrantes de la Loi ESSOC. **Pour la CFDT, il faut absolument préciser cette notion en détaillant les conditions, le suivi et les évaluations de chacune d'elles.**

A. Pour les parents : plus de transparence, plus de confiance et une offre plus riche

1. Améliorer le maillage territorial grâce à un pilotage renforcé et confié aux Comités Départementaux des Services aux Familles.

Commentaires et demandes CFDT :

Il faut clarifier les missions et la **composition** des CDSF. La CFDT demande que les organisations syndicales et patronales représentatives dans chaque branche du secteur de la petite enfance soient conviées aux réunions de ce comité.

Ces organismes et les **fédérations** présentes en négociation de branche pourraient être le **relai des Préfets** en quête de coordonnées de mandants locaux comme ceux du dialogue social territorial de branche et plus particulièrement des Commission Paritaires Territoriales des branches du particulier employeur.

Des **commissions de travail** devraient s'organiser selon des thèmes arrêtés en plénière avec des désignations de présidences pour le suivi et la restitution au CDSF.

2. Simplifier le paysage des modes d'accueil et les réunir autour de l'objectif partagé d'un accueil de qualité au service du bien-être et de l'épanouissement de l'enfant.

Commentaires et demandes CFDT :

La mise en œuvre obligatoire de la charte nationale permettra de reconnaître la qualité d'accueil de tous les modes, avec, de surcroît, une référence commune et permettra de faciliter une correspondance entre les fiches-métiers.

La CFDT, en tant que partenaire, **propose sa participation** à la création et au développement de l'**outil numérique** d'appropriation à destination des professionnels.

Toutefois, nous tenons à rappeler que la garde d'enfant à domicile ne peut être rattaché au sens strict aux modes d'accueil, l'activité ayant lieu au domicile même des parents, nous préconisons donc que ce mode de garde soit traité dans des alinéas à part des modes d'accueil.

3. Mieux informer et mieux accompagner les parents

La diversité et les difficultés de fonctionnement des RAM actuels nous amènent à réclamer cette clarification du rôle des RAM ou potentiellement appelés RPE, pour qu'ils puissent informer et orienter les parents en toute transparence. Dans cet objectif, il est indispensable que les RPE

fournissent une information claire et complète des modes d'accueil petite enfance. La CFDT propose que la participation des parents dans les instances de gouvernance des modes d'accueil aille jusqu'à leur présence dans les Conseils d'Administration des structures gestionnaires d'établissement d'accueil.

Commentaires et demandes CFDT :

Institutionnaliser les temps de rencontre avec les parents pour avoir un financement CAF (REAPP) et favoriser ces initiatives de soutien à la parentalité.

Nous sommes favorables à la création d'un outil numérique et demandons à être associés à sa mise en œuvre.

Encourager les RPE à renvoyer les parents et les professionnels auprès de leurs représentants pour répondre aux besoins de conseils notamment juridiques.

Remplacer le mot « rôle » de professionnalisation par « relai » car le rôle des RPE serait d'aider à lever les freins à la formation professionnelle autant du côté employeur que salariés, pas à la délivrer. Par exemple, les RPE pourrait organiser des solutions de remplacements pour les enfants accueillis et convaincre les parents de l'intérêt de laisser partir leur assistant maternel en formation pour limiter ainsi le risque de rupture du contrat pour retrait de l'enfant.

L'obligation de fréquentation d'un RPE devra faire face, pour les salariés de parents employeur, aux exigences des parents employeurs et aux contraintes de trajet et d'organisation pour les tout-petits.

Bien que nous soyons favorables à cette mesure, nous attirons l'attention concernant le **casier judiciaire N°2** : de quelle manière sera traitée cette information par les employeurs qui ne doivent pas être les personnes habilitées à consulter le B2 ? Il faut en expertiser la faisabilité dans le respect des droits et de la vie privée du salarié et apporter une réflexion particulière à la gestion de l'évolution des situations sur le plan judiciaire.

4. Encourager un accueil plus inclusif grâce à la reconnaissance de l'aide à la prise de médicaments et à la généralisation de l'accompagnement en santé

La CFDT est favorable à cette mesure et participera activement à la consultation. Toutefois, nous rappelons la responsabilité des parents employeurs de gardes d'enfant en la matière,

Commentaires et demandes CFDT :

Accompagnement des professionnels.les pour la santé des enfants accueillis:

Nous comprenons que ce ne sera pas forcément un médecin, il faut donc le préciser. Cependant nous attirons l'attention sur le fait de distinguer ce qui est du registre de la prévention et du rôle de conseil ou de l'intervention médicale au quotidien. Ce point doit faire partie intégrante du contrat d'accueil de l'enfant et donc être détaillé et précisé pour les parents.

Les travaux de conception du système d'accompagnement en santé au travail des Assistants Maternels qui accueillent à leur domicile ou en MAM entrepris par les branches du particulier employeur ont permis l'établissement de partenariats avec des Services de Santé au Travail Interprofessionnels. Ces spécialistes en santé au travail (médecins et infirmières) pourraient aussi assurer le rôle de référent en santé des enfants accueillis.

Le rôle de la PMI dans l'accompagnement et les conseils en santé devra être clarifié au regard des suites du rapport parlementaire de Mme Peyron.

Afin que la distinction soit bien marquée, nous demandons à ce que les MAM soient mentionnées dans le même alinéa que les assistants maternels au lieu de celui des crèches, Ce sont bien des assistants maternels qui exercent dans un même lieu d'accueil, dans un cadre d'organisation individuelle de l'activité et non d'organisation collective de l'activité.

Et nous demandons que les gardes d'enfants soient mentionnés dans un alinéa à part n'ayant pas les mêmes responsabilités en matière de prise de médicaments que les assistants maternels qui accueillent à leur domicile.

5. Faciliter l'accueil occasionnel et en horaires atypiques

Commentaires et demandes CFDT :

Assouplissement des règles d'encadrement-horaires atypiques et accueil occasionnel : le titre dérogatoire ne peut-être **que très dérogatoire**, il en va de la sécurité des enfants et des personnels.

Il est indispensable de définir l'accueil « occasionnel » qui est par définition irrégulier de l'accueil partiel qui est régulier.

La CFDT alerte sur le travail en horaires atypiques qui ne doit pas se généraliser mais bien rester un besoin d'accueil lié à une activité professionnelle des parents qui ne peut s'exercer qu'en horaires décalés.

On ne peut laisser seul un - une salariée 1h ou 1h30 : que faire seul face à un parent « agressif » alors que vous avez 2 ou 3 enfants à prendre en charge ? Il faut mettre en place un cadre de permanence.

En structure, l'accueil en horaire atypique est possible avec le cadre réglementaire actuel. Il s'agit avant tout d'un problème de financements et d'organisation du travail. **L'employeur ne peut pas être le seul à l'initiative de la mise en place d'une telle dérogation. L'avis des salariés doit être recueilli**, tant ces modalités auront un impact sur leur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. A minima, **cette dérogation** - avant d'être mise en place - **doit être négociée avec les représentants du personnel de la structure et faire l'objet d'une étude dans les instances paritaires ou du personnel.**

Nous tenons à alerter sur l'idée **d'un outil informatique « miracle »** pour recenser les places disponibles en temps réel sur un territoire. Si cette idée peut être « séduisante » et répondre d'une façon instantanée à un besoin de prise en charge, elle engendre selon la CFDT une insécurité et une forme de « nomadisme » pour l'enfant ainsi qu'une charge de travail supplémentaire conséquente pour les professionnels. Les assistants maternels, y compris en MAM, ne doivent pas être contraints de s'inscrire dans l'accueil occasionnel, dès lors notamment que leur tarif horaire est contraint par un plafond fixe et impératif. La conservation de la liberté de choix sur la gestion de leur disponibilité doit être conservée et ne doit pas donner lieu à des discriminations sur le terrain.

B. Pour les professionnels : un cadre sécurisant et plus de perspectives d'évolution

1. Etendre aux assistants maternels de nouvelles dispositions du droit du travail et particulièrement l'accès à la médecine du travail

Commentaires et demandes CFDT :

Favorables à cette inscription, nous demandons que soit ajoutée la **prévention des risques professionnels** afin que la surveillance médicale ne soit pas le seul volet de la santé au travail de ces salariés. D'ailleurs, les travaux de conception du système d'accompagnement en santé au travail des Assistants Maternels qui accueillent à leur domicile ou en MAM entrepris par les branches du particulier employeur en sont à la phase d'**expérimentation qui** a lieu actuellement dans trois départements et qui pourrait être présentée par la CFDT.

Nous demandons également que soit précisé que tous les articles du code du travail traitant de ce sujet s'appliqueront aux assistants maternels, aux partenaires sociaux de la branche ensuite, en lien avec la DGT, d'organiser cette médecine du travail.

Il faut ainsi distinguer les assistants maternels salariés d'un particulier et ceux **salariés par une structure de droit privé**. Ces derniers **doivent bénéficier des mêmes garanties collectives que les autres salariés**.

Concernant la vérification des obligations vaccinales des enfants accueillis par des assistants maternels, la CFDT demande, **qu'un tiers effectue cette vérification**, comme par exemple les services de PMI. En cas de non-respect, par les parents, nous souhaitons que soit inscrit le droit de retrait de ces salariés qui sera assimilé à une rupture de contrat à l'initiative de l'employeur.

2. Reconnaître la diversité des lieux d'exercice du métier d'assistant maternel

Commentaires et demandes CFDT :

Conscient de l'enjeu pour le métier d'assistant maternel de gagner en attractivité tout en étant soucieux de conserver la qualité de l'accueil, **la CFDT est favorable à la possibilité d'accueillir les enfants dans un autre lieu que le domicile fiscal de l'assistant maternel**.

Nous observons qu'actuellement, les assistants maternels peuvent obtenir un agrément pour accueillir des enfants dans un autre lieu que leur domicile fiscal à conditions d'être plusieurs assistants maternels dans le cadre d'une MAM. De ce fait, la CFDT souhaite que les assistants maternels puissent aussi accueillir seule des enfants dans un autre lieu que leur domicile principal, sans être obligés de se regrouper, à condition que ce soit dans un lieu dédié à l'accueil des enfants et agréé par la PMI. Cependant nous ne sommes pas favorables à l'emploi du mot « tiers- lieux » qui prend un sens différent – confère son utilisation par la Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

3. Faciliter les remplacements pour tous les professionnels de l'accueil du jeune enfant.

Commentaires et demandes CFDT :

Les assistants maternels qui exercent à leur domicile ou en **MAM** doivent bénéficier des mêmes règles en matière de nombre d'enfants accueillis et d'augmentation possible pour répondre à des

besoins spécifiques, et ce, quel que soit le lieu d'accueil. Cependant, des évolutions pourraient être proposées selon la surface dédiée à l'accueil des enfants.

Par contre, il est nécessaire de **définir l'exceptionnel**, afin que la dérogation d'une assistante maternelle pour 6 enfants ne devienne pas un mode de fonctionnement pour répondre aux besoins d'accueil (en situation inhabituelle) mais bien un **moyen de se remplacer entre assistantes maternelles pour partir par exemple en formation**.

En ce qui concerne les EAJE bénéficiant de la PSU, la mutualisation doit prendre en compte toutes les obligations légales et réglementaires auxquelles l'employeur est soumis vis-à-vis de ses salariés (ex : droit syndical, droit à la formation, DPC, etc...) afin que ce dernier puisse assurer leur remplacement quand ils exercent leurs droits.

Attention : nous demandons que ces remplacements n'entraînent pas le fait qu'une assistante maternelle accueille 6 enfants qui ne marchent pas, car c'est un taux plus défavorable que celui en EAJE (1 professionnel.le pour 5 enfants qui ne marchent pas).

4. Organiser des temps d'analyse des pratiques pour tous les professionnels de l'accueil du jeune enfant.

Commentaires et demandes CFDT :

La CFDT œuvre depuis longtemps pour qu'un temps d'analyse des pratiques soit inscrit dans les textes réglementaires. Ces temps de réflexion, d'interrogation des pratiques professionnelles, de transmissions des connaissances participent à améliorer la qualité de la réflexion des professionnels.les de l'accueil, la prise de distance par rapport aux problématiques rencontrées et encourage leur l'évolution professionnelle.

Ce temps d'analyse doit être obligatoire pour tous les professionnels, y compris les assistants maternels et s'effectuer sur le temps de travail par un/une professionnel.le extérieur.e à la structure ou au service. Il faut prévoir le financement de cette mesure.

Afin que cet investissement soit le plus bénéfique possible, **la CFDT propose de doubler les temps d'analyse** : passant annuellement à **4 fois 2h** pour les assistantes maternelles exerçant à leur domicile ou en MAM .

5. Multiplier les possibilités d'évolution professionnelle et de diversification d'activité.

Commentaires et demandes CFDT :

Taux d'encadrement des professionnels :

La CFDT demande depuis de nombreuses années un ratio de 50/50. Si le taux de 40/60 n'évolue pas positivement, nous demandons la plus grande vigilance sur les modalités d'accès aux fonctions de direction qui sont floues et **mettons en garde sur l'encadrement des structures par des professionnels qui seraient moins diplômés.es que les professionnels qu'ils encadreront !**

Pour la CFDT, les 40 % sont des personnels titulaires d'un diplôme d'état « enfance » et non des apprentis ou personnes en formation (ex : VAE).

La question de l'évolution professionnelle implique la structuration d'une véritable **filière d'emplois du secteur** de la petite enfance avec des perspectives **d'évolution** vers d'autres emplois. L'introduction de **paliers**, comme par exemple pour les auxiliaires de puériculture (niveau 3 nomenclature européenne) qui n'ont pas d'autres choix que d'évoluer vers un métier d'infirmière (niveau 6 nomenclature européenne), est nécessaire.

Nous rappelons notre revendication **d'évolution de la reconnaissance au niveau Bac des auxiliaires de puériculture** et donc leur **entrée en catégorie B dans les fonctions publiques**.

Le développement de l'apprentissage, porté par la réforme de la formation professionnelle, dans les EAJE, **ne peut pas reposer sur la remise en cause du taux d'encadrement en intégrant les apprentis dans ces taux**.

Nouveaux métiers :

La CFDT ne connaît pas ces nouvelles appellations / métiers : animateurs de RAM, référent d'analyse de la pratique, tiers- animateur en MAM. Nous demandons des **précisions** sur les cursus, les types et niveaux de diplômes de ces appellations utilisées.

La CFDT est favorable à la création de **passerelles entre les diplômes et des équivalences** entre les certifications. Nous attirons l'attention sur l'impérative nécessité des branches professionnelles à travailler ensemble avec l'aide et l'intermédiaire de la DGCS et le DGEFP, comme ils ont su le faire dans le cadre de l'Engagement de Développements de l'Emploi et des Compétences - **l'EDEC**- petite enfance. Il faut aussi permettre des évolutions professionnelles entre les assistantes maternelles, les ATSEM et les personnels d'EAJE titulaires de CAP-AEPE, particulièrement dans le cadre des accueils péri et extra scolaires. Nous sommes favorables à l'intégration d'EJE et d'Auxiliaires de Puériculture en école maternelle.

C. Pour les gestionnaires et les porteurs de projets : plus de simplicité au quotidien et dans l'instruction des dossiers

1. Expérimenter un système de guichet unique pour les gestionnaires et porteurs de projets.

Commentaires et demandes CFDT :

Nous pensons que l'idée est intéressante. Il convient cependant de ne pas exclure **l'expertise de la PMI** de la procédure d'instruction et d'autorisation d'ouverture d'EAJE.

2. Etablir des exigences nationales en matière de bâtiment pour tous les nouveaux établissements

Commentaires et demandes CFDT :

La CFDT est favorable à l'établissement de règles nationales pour les Etablissements d'accueil du jeune enfant étant entendu que les **MAM ne sont pas concernées** n'étant pas des établissements.

Ces normes doivent prendre en compte **l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail des salariés et des agents**. Notamment en incluant des normes relatives aux bruits et aux matériels professionnels, étant donné que les risques professionnels liés aux niveaux sonores (et par là aussi les risques psychosociaux) et les troubles musculosquelettiques sont les **premiers facteurs** d'accident du travail et de maladie professionnelle.

3. Mieux prendre en compte des spécificités des territoires afin de ne pas freiner le développement de l'offre et de ne pas nuire à la qualité de l'accompagnement en santé.

Commentaires et demandes CFDT :

Mètres carrés :

Précision importante sur « la surface utile »: ce sont uniquement les espaces de vie dans lesquels évoluent les enfants qui doivent être pris en compte (*ni cuisine, ni bureaux administratif ou de direction, ni locaux techniques...*).

La CFDT n'est pas favorable à la dérogation, **nous confirmons notre demande de 7 m² par enfant** - en cohérence avec le point 2 : *Etablir des exigences nationales en matière de bâtiment pour tous les nouveaux établissements* ; ceci afin d'éviter aussi que la norme dite « dérogatoire » puisse être adaptée aux anciennes structures.

4. Réduire le nombre de paliers dans les crèches afin d'offrir aux gestionnaires davantage de souplesse et de capacité d'adaptation selon les évolutions des besoins des territoires.

Commentaires et demandes CFDT :

Micro-crèches :

La CFDT demande une **présence maximum de 12 enfants par structure**. Ces structures disposent de règles de fonctionnement dérogatoires par rapport aux autres EAJE ainsi qu'un mode de financement, majoritairement par le biais de la PAJE, qui, pour la CFDT, ne favorise pas la mixité sociale.

Dans le cas, d'une **augmentation de la capacité d'accueil de ces structures « dérogatoires »**, elle devra s'accompagner du **relèvement des nombres de personnes qualifiées** exerçants dans ces établissements.

Proposition : trouver une nouvelle appellation générique à la place de « crèche ». Pourquoi ne pas utiliser le mot EAJE pour toute les structures ?

5. Un calcul simplifié des possibilités d'accueil en surnombre et des taux d'encadrement, notamment durant les sorties.

Commentaires et demandes CFDT :

Calcul du taux d'encadrement :

La CFDT demande d'appliquer : **1 pour 5 pour les enfants de moins de 18 mois puis 1 pour 7 au-delà**. Etant donné les particularités et spécificités des enfants accueillis et les écarts dans « leur développement », il apparaît nécessaire d'abaisser le seuil à 1 pour 7 au-delà de 18 mois.

Proposition CFDT : les 2 options (taux unique ou taux différencié) pourraient être laissées à la décision des gestionnaires en fonction de son mode de fonctionnement (âges mélangés ou fonctionnement par tranches d'âge)

Taux d'encadrement pour les sorties à l'extérieur :

Pour la CFDT, la proposition est floue au niveau du nombre de professionnels et « autres adultes accompagnants » (ex : prendre les transports en commun ou pas, se rendre dans un lieu clos ou pas). La CFDT reconnaît le besoin de fixer une règle et d'assurer des conditions de sécurité pour les enfants et les professionnels en extérieur. La proposition du texte d'1 professionnel pour 4 enfants, pendant 2h, doit être comprise comme un maximum.

Accueil en surnombre :

L'accueil en surnombre doit rester une situation **exceptionnelle** pour répondre **aux besoins des familles** ou pallier des **absences inopinées du personnel** (ex : maladies, départ imprévu...) soit un **maximum de 110% de l'effectif** en respectant un taux de 100% sur la semaine.

La CFDT s'oppose à une possibilité d'accueil régulier d'enfants supplémentaires qui serait dérogatoire au taux d'encadrement habituel.

Réflexions CFDT, pour conclure :

Si le projet du législateur est la simplification – en assouplissant le cadre réglementaire des professionnels, en clarifiant certaines situations, en unifiant nombre de pratiques et de normes, dans une optique de sécuriser le cadre d'intervention et de favoriser le développement de l'offre – il ne peut pas se faire sur la base d'une mise en concurrence des différents modes d'accueil, des différents statuts (public ou privé, associatif ou lucratif). **Ce projet doit être pensé dans un cadre de coordination et de complémentarité**, comme suggéré par la mise en place des CDSF, et **de qualité de vie au travail** des professionnels, gage d'une qualité de prise en charge des publics.

La CFDT alerte sur un point absent des réflexions du législateur : l'absence de norme sociale commune, notamment concernant les salariés du privé.

Au gré des reprises, des appels à projet, etc... les salariés peuvent se voir appliquer différentes normes sociales (statut de la fonction publique, conventions collectives) très inégales aux niveaux de garanties collectives. **La CFDT observe, par ailleurs, une concurrence déloyale sur la base du « moins disant social », remettant en cause, dans le privé, le rôle des branches professionnelles de régulation de la concurrence, voulue par législateur.** Cette absence de norme sociale commune est un frein à la mobilité « choisie », aux parcours et aux évolutions professionnelles, à l'attractivité des métiers de la petite enfance, à la visibilité et au développement économique de ce secteur.

Pour la CFDT, les professionnels ne doivent pas être les perdants d'une politique de développement de l'offre dans ce domaine si particulier de la petite enfance. Les pouvoirs publics sont pilotes et décideurs en la matière sur le territoire. La norme sociale applicable aux professionnels, au même titre que la qualité de la prise en charge ou celle du coût, doit être un élément déterminant quant aux choix qui seront fait par le législateur.

Fédération Interco - 47/49 Av Simon Bolivar – 75019 – Paris - 01 56 41 52 52
Fédération des Services - Tour Essor, 14 rue Scandicci 93508 PANTIN - 01.48.10.65.42
Fédération Santé – Sociaux - 47/49 Av Simon Bolivar – 75019 – Paris – 01 56 64 52 27