



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR

*Fonction • Publique • Territoriale*

# **ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX :**

## **EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR**

**Séance plénière du 25 octobre 2006**

Rapporteur : **Jean-Claude LENAY**

# Sommaire

<b>Avant-propos</b>	<b>p 3</b>
---------------------	------------

<b>I – Situation actuelle</b>	<b>p 5</b>
-------------------------------	------------

A – Des rémunérations hétéroclites .....	p 5
B – L'incompatibilité entre l'agrément et la carrière.....	p 6
C – La prise en compte du nombre d'enfants confiés.....	p 6

<b>II – Propositions de création d'un cadre d'emplois</b>	<b>p 7</b>
---	------------

A – Mode de recrutement .....	p 7
B – Nombre d'enfants .....	p 7
C – Rémunération et modulation suivant le nombre d'enfants.....	p 8
D – Indemnité de logement .....	p 8

Conclusion .....	p 9
------------------	-----

## **Avant-propos**

Monsieur Claudy LEBRETON, à l'époque président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, avait demandé en juin 2004 que le CSFPT s'auto-saisisse du dossier des assistantes maternelles permanentes et non permanentes, partant du constat qu'elles constituaient un métier à part entière, avec de réelles responsabilités, mais qu'elles n'étaient pas bien reconnues. Leur situation n'était, par ailleurs, pas uniforme sur l'ensemble du territoire et une meilleure structuration semblait nécessaire afin d'attirer davantage de personnes.

En effet, les études démontrent que les besoins dans les secteurs de l'aide à la personne, et donc, de la prise en charge et de l'accueil de la petite enfance ou d'enfants en difficulté, vont être prioritaires dans les années à venir, d'autant que la structure démographique des assistantes maternelles des collectivités locales est inquiétante. Leur moyenne d'âge est de 48 ans et 39% ont 50 ans et plus. Il s'agit de femmes en quasi-totalité.

La Formation Spécialisée numéro 3, présidée par Jean-Claude LENAY s'est réunie à plusieurs reprises sur ce sujet et a examiné la situation des assistants maternels et assistants familiaux présents à la fois dans le secteur privé et dans la Fonction publique territoriale. La loi du 27 juin 2005 est venue apporter un certain nombre de réponses positives à des difficultés existants, notamment en professionnalisant davantage ces professions, par la mise en place d'une formation préalable à la prise de fonctions, d'une certification et de la création d'un diplôme d'Etat d'assistant familial. De même, une meilleure reconnaissance de ces agents a été rendue possible par une définition précise de leurs activités, des critères nationaux d'agrément, et un renouvellement automatique et sans conditions de durée de l'agrément pour les assistants familiaux ayant obtenu la qualification.

Reste que certains aspects sont réglés pour les assistants maternels et assistants familiaux ayant des employeurs privés car un contrat de travail et un contrat d'accueil fixent de manière précise leurs conditions de rémunération, d'horaires et de congés. Pour ce qui est de ceux employés par les collectivités, ce n'est pas le cas.

Les assistants maternels sont principalement employés dans les crèches familiales communales et les assistants familiaux sont gérés par les départements. Ils constituent même la principale profession au sein des Conseils Généraux avec 56 370 personnes (soit 21,10%) en 2003. Toutefois, ce sont des non titulaires Ils sont donc placés dans une situation précaire car leur emploi est lié :

- d'une part, à l'agrément qui leur est délivré et peut leur être retiré,
- d'autre part, à la fluctuation du nombre d'enfants qui leur est confié. Cela détermine leur niveau de rémunération ou de non rémunération quand ils n'ont aucun enfant.

Cette situation pose problèmes car les assistants maternels et les assistants familiaux considèrent, de ce fait, leur emploi comme une solution transitoire, voire complémentaire. En raison d'un manque de reconnaissance, la profession connaît un fort taux de «turn over» qui crée des difficultés de recrutements pour les collectivités employeurs, celles-ci devant augmenter dans les 10 années à venir, du fait des départs en retraite. De plus, l'exigence d'une plus grande professionnalisation et d'un accueil de qualité est incompatible avec l'instabilité de leur situation.

Partant de ce constat, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale a tenté de trouver des solutions afin de faire face à la concurrence du secteur privé et donc, d'améliorer la situation de ces agents. La création, dans le cadre du statut, d'un cadre d'emplois de catégorie C est apparue envisageable selon des modalités à déterminer (mode de recrutement, niveau, filière et mode de rémunération). Néanmoins, il ne faut pas ignorer les difficultés qu'il faudra surmonter. Celles-ci feront l'objet de la première partie de ce rapport.

## **I. Situation actuelle**

Même s'il est évident qu'une réponse doit être apportée à la nécessaire professionnalisation de ces agents, la façon dont est aujourd'hui organisée cette profession pose un certain nombre de problèmes ; d'autant que la Loi du 27 juin 2005, en donnant des garanties aux agents employés par des particuliers (nombre de jours payés ou montant horaire qui doivent apparaître dans le contrat signé), risque d'inciter les assistants maternels à opter pour cette formule plutôt que pour celle du secteur public, ce qui pourrait engendrer une crise de recrutement.

### **A – Des rémunérations hétéroclites**

Il convient de distinguer d'abord les Assistants maternels qui accueillent les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans et les assistants familiaux qui sont en charge de mineurs et de jeunes majeurs de moins de 21 ans qui leur sont confiés, de façon permanente, sur décision de justice. Leur système de rémunération est différent :

- Les Assistants maternels sont rémunérés sur la base d'un nombre d'heures de SMIC par jour de garde et par enfant. Ce nombre d'heures varie d'un minimum de 2 heures 24 par enfant gardé à des niveaux supérieurs à 3 heures.

- La rémunération des assistants familiaux varie au minimum de 84,5 heures de SMIC par mois à environ 158 heures pour un enfant. Les enfants supplémentaires gardés engendrent également un nombre d'heures variables de 84,5 heures à 152 heures. S'ajoutent ensuite des indemnités :

- d'entretien (selon nos sources allant de 8,60 euros à 16 euros environ),
- d'habillement (selon nos sources allant de 336 euros à 840 euros environ),
- de fournitures scolaires (selon nos sources allant de 61 euros au niveau du collège à 250 euros environ),
- de cadeau de Noël (selon nos sources allant de 15 euros à 80 euros environ),
- d'argent de poche (selon nos sources allant de 0 euro à plus de 100 euros).

Il est à noter que ces indemnités ne sont pas imposables.

Il apparaît donc une première difficulté au niveau des rémunérations variables d'une collectivité à une autre. Certaines versent également des primes d'ancienneté ou primes de fin d'année.

Le niveau d'intégration de ces agents risque d'entraîner une perte financière pour certains, et notamment les assistants familiaux. En contre partie, la reconnaissance professionnelle par l'intégration dans un cadre d'emplois, la stabilité financière et donc la rupture par rapport à la situation de précarité actuelle, un déroulement de carrière prévisible et une amélioration de la protection sociale sont des points positifs.

## **B – L'incompatibilité entre l'agrément et la carrière**

Les deux catégories ne peuvent exercer qu'à la condition d'être agréées par la PMI. Elles peuvent également, à tout moment, perdre cet agrément si «les conditions d'accueil ne garantissent plus la sécurité, la santé et l'épanouissement des enfants». Il est à noter que la loi de juin 2005 a introduit le principe du renouvellement automatique et sans limitation de durée de l'agrément des assistants familiaux lorsque l'agent a obtenu sa qualification.

De plus, entrent dans les critères d'agrément, qui seront désormais fixés au niveau national, la prise en compte du domicile de l'assistant et de son environnement familial et pas seulement la capacité de l'agent. Il paraît difficile de concilier ces critères avec un recrutement sur un cadre d'emplois. En effet, que se passerait-il si l'agrément ne devait pas être renouvelé alors que l'agent est fonctionnaire ? Il faudrait, de toute façon, envisager un reclassement car un licenciement ne serait pas possible.

## **C – La prise en compte du nombre d'enfants confiés**

L'agrément précise l'âge et le nombre des mineurs que l'assistant maternel ou l'assistant familial est autorisé à accueillir simultanément. Celui-ci ne peut être supérieur à 3, y compris le ou les enfants de moins de 3 ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de 6 au total et à 3 également pour les assistants familiaux, y compris les jeunes majeurs de moins de 21 ans.

Dans la perspective d'une intégration dans un cadre d'emplois, le nombre d'enfants ne devrait plus déterminer la rémunération et il appartiendra à la collectivité d'organiser la répartition des enfants et l'activité des agents de façon à ce que les assistants puissent travailler. Le poste sera de toute façon à temps complet, quel que soit le nombre d'enfants confiés.

## **II – Propositions**

Un questionnaire a été établi et transmis à l'ensemble des membres de la Formation spécialisée numéro 3 afin de déterminer quelles propositions pourraient être formulées afin d'intégrer ces agents.

Un accord unanime s'est dégagé sur la nécessité de placer ces agents sur un cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale. Pour ce qui est de la filière, c'est celle de la filière médico-sociale qui a été retenue plutôt que la création d'une nouvelle filière qui ne se justifie pas.

### **A – Mode de recrutement et niveau**

La proposition qui est faite est de retenir deux niveaux de recrutement :

- Un sans concours sur l'échelle 3 de rémunération,
- Un avec concours sur l'échelle 4. Les personnes détenant un diplôme au moins de niveau V dans le domaine social pouvant s'y présenter, tels que le CAP petite enfance...et pour les assistants familiaux, la certification seule serait nécessaire.

La question de la différenciation des assistants maternels et assistants familiaux se pose également. Il apparaît nécessaire de créer deux spécialités. Certes les responsabilités sont importantes pour les deux, toutefois, il ne faut pas négliger les problèmes psychologiques qu'ont souvent les enfants placés chez les assistants familiaux et le fait qu'ils les gardent 24 heures sur 24.

En ce qui concerne les perspectives d'évolution de carrière, les assistants maternels et assistants familiaux devraient avoir la possibilité d'aboutir à la future échelle 6 de rémunération qui serait proposée dans le cadre de la refonte de la catégorie C. En ce qui concerne les agents recrutés sans concours, cela passerait par un examen de vérification d'aptitude, pour dérouler la carrière jusqu'à la future échelle 6.

### **B – Nombre d'enfants**

Les propositions vont dans le sens d'un plafonnement du nombre d'enfants :

- Pour les assistants maternels à 2, ou 3 en cas de garde péri scolaire.
- Pour les assistants familiaux à 2 également, sauf dérogation à titre exceptionnel, pour ne pas séparer les fratries.

Ces conditions ne peuvent déroger à celles fixées par la loi du 27 juin 2005.

## **C – Rémunération et modulation suivant le nombre d'enfants**

L'intégration dans un cadre d'emplois sera une solution pour stabiliser financièrement les assistants maternels et assistants familiaux. Même si, dans certains cas, comme les assistants familiaux gardant 3 enfants, il risque d'y avoir des pertes de salaires, ces agents auront l'assurance d'une continuité et d'une évolution de carrière. Par contre, il faudra comparer le régime fiscal actuel (un quota d'heures est déclaré actuellement) et celui après intégration (totalité de la rémunération, hors les indemnités accessoires maintenues, déclarée).

La rémunération dépendra du niveau de recrutement : échelle 3 sans concours et échelle 4 avec concours. Se pose, par ailleurs, la question de la modulation suivant le nombre d'enfants et de la spécificité de certaines situations (garde d'enfants handicapés, notamment). Le principe serait de ne pas majorer la rémunération suivant le nombre d'enfants et par contre, de tenir compte des situations exceptionnelles (enfants handicapés, par exemple).

La majoration ne devrait pas être trop importante financièrement pour les collectivités, et le versement d'une NBI paraîtrait un bon outil.

Les indemnités accessoires énumérées dans la première partie seront maintenues.

## **D – Indemnité de logement**

Une indemnité de logement devra être attribuée aux assistants maternels et assistants familiaux. Celle-ci tiendrait compte du nombre de pièces et de la localisation géographique (zones plus ou moins chères).

Dans ce cadre, la collectivité établirait un cahier des charges fixant la surface nécessaire, le nombre de chambres et les équipements qui doivent être prévus pour accueillir les enfants. Cela permettrait également de remettre en état les logements dégradés par les enfants.

En cas de changement de situation familiale ou financière, cela donnerait la possibilité aux assistants de pouvoir conserver leur logement ou d'en prendre un autre de niveau équivalent. Cela sous entend que l'indemnité de logement devrait être suffisamment importante.

Toutefois, en cas de problème (changement de situation familiale ayant une incidence sur le logement), et malgré la priorité qu'il leur est donnée pour l'attribution de logements sociaux, ces agents seraient maintenus en surnombre ou employés sur d'autres missions compatibles avec leur statut particulier.





En conclusion, la création d'un cadre d'emplois est une proposition partagée par la majorité des membres du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Cela correspond au souci de professionnalisation qui est demandé à ces agents. En mettant de côté les aspects financiers qui étaient trop souvent aléatoires jusqu'à présent, on devrait arriver à un accueil mieux encadré.

Cela devrait permettre également d'attirer une nouvelle catégorie de personnes, celles qui sortent de l'école et qui choisiraient ces métiers en tant que véritables carrières. Il faudrait également réfléchir aux possibilités de passerelles avec d'autres structures de la petite enfance, afin de ne pas les enfermer dans un seul domaine et leur donner la possibilité de se reconvertir en cas de problème (changement de situation familiale entraînant une perte du logement, par exemple).

Pour ce qui est du coût engendré par ces nouvelles dispositions, elles seront moins onéreuses que si les enfants étaient accueillis dans des structures où le prix de la journée est très important. Dans le cadre d'une bonne gestion, elles ne devraient pas être supérieures à ce qu'elles sont actuellement. La demande de personnel qualifié devant encore augmenter, ces mesures sont indispensables pour y faire face.