Montreuil, le 25 février 2025

Rapport d'auto-saisine du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Contribution de la Fédération CGT des Services Publics

Assistant·es familiaux·ales et assistant·es maternel·les : urgence à reconnaître ces professionnel·les du service public et à améliorer leur statut

PRÉAMBULE

Les assistantes familiales et assistants familiaux des conseils départementaux ont la particularité d'exercer leur activité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, généralement sans prise de congés.

Les assistantes maternelles et assistants maternels sont des agent·es contractuel·les de droit public de crèches familiales municipales ou intercommunales.

La Fédération des services publics CGT a engagé une démarche spécifique avec ces agent·es en situation de précarité, portée par le collectif Filière sociale et médico-sociale.

Concernant spécifiquement les assistantes familiales, une rencontre nationale en janvier 2018 a permis de définir de premiers axes revendicatifs communs à tous les syndicats CGT des conseils départementaux.

Le congrès fédéral de 2019 a ensuite décidé de revendiquer l'intégration des assistantes familiales et des assistantes maternelles dans la fonction publique territoriale.

Le 20 mai 2021, les assistantes familiales se sont mobilisées lors de la journée d'action initiée par notre fédération, avec le soutien de quatre de leurs associations professionnelles. Les premières avancées de la loi Taquet de février 2022 sur le niveau et le maintien de leur rémunération sont en partie le fruit de cette mobilisation.

La CGT et les deux professions sont en première ligne des « oubliées du Ségur » en lutte et exigent avant tout l'attribution du Complément de traitement indiciaire (CTI), soit 191 euros nets mensuels. Le bénéfice du CTI constitue avant tout une juste reconnaissance des responsabilités et difficultés des métiers du soin et de l'accompagnement.

Dans l'objectif de reconnaissance de ces deux professions et de leur accès à un réel statut, notre fédération a demandé et obtenu cette auto-saisine du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

CONSTAT

Le CSFPT avait déjà rédigé en 2006 un rapport en auto-saisine concernant ces professions. Ce rapport « Assistants maternels et familiaux, évoluer pour préparer l'avenir » se concluait de la manière suivante : « *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.* » Le rapport faisait le lien entre la stabilisation de la carrière et l'amélioration des conditions de travail qui aura forcément un impact sur la qualité de l'accueil.

Les préconisations de ce rapport sont restées lettre morte pour la plupart.

…/…

case 547 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil cedex
tél. (33) 01 55 82 88 20 - fax. (33) 01 48 51 98 20
site : www.cgtservicespublics.fr - email : fdsp@cgt.fr

La récente loi Taquet du 7 février 2022 comporte des évolutions insuffisantes au vu de la réalité du métier d'assistante familiale. Certes, la loi pose le principe du SMIC au premier enfant et harmonise la progressivité minimale de la rémunération en fonction du nombre d'enfants accueillis. Elle garantit enfin le maintien d'une partie de la rémunération en cas d'accueil inférieur, du fait de l'employeur, à celui prévu par le contrat de travail.

Mais elle n'apporte pas les garanties attendues pour sécuriser les carrières. Elle laisse trop de place à l'interprétation ou au « bon vouloir » des autorités territoriales, et laisse perdurer de grandes disparités ainsi qu'une concurrence entre les conseils départementaux. C'est le cas notamment pour le droit au repos dont l'instauration reste facultative.

Cette loi reste donc très loin de la solution globale que représenterait l'intégration des assistantes familiales au statut de la fonction publique.

Assistantes familiales et assistants familiaux

Le cadre réglementaire de leur rémunération ne définissant que des minima, sans grille indiciaire nationale, porte atteinte au principe d'égalité de traitement comme à celui du « travail égal, salaire égal ». Le lien entre la rémunération et le nombre d'enfants accueillis présente une précarité certaine.

De nombreuses assistantes familiales sont, par ailleurs, confrontées à des cas de dénonciations, parfois anonymes, de mauvais traitements, avec la mise en œuvre d'enquêtes administratives inégalement encadrées sur l'ensemble des territoires ; ces enquêtes peuvent aboutir à la saisine des autorités judiciaires, avec suspension immédiate de l'accueil. Cette situation reste particulièrement anxiogène, même si la loi Taquet garantit enfin un maintien de la rémunération a minima dans le respect de la présomption d'innocence, généralisant ce que la CGT avait gagné par la négociation locale dans certains départements.

Dans un contexte où le dispositif de protection de l'enfance se trouve de plus en plus mis à mal, les assistantes familiales sont souvent les seules professionnelles sur lesquelles l'enfant peut s'appuyer et doivent pallier les défaillances du dispositif, cela a d'ailleurs été constaté pendant la crise sanitaire. Leur pleine intégration dans les services éducatifs en charge de l'accompagnement des enfants reste à conquérir, 18 ans après la loi du 27 juin 2005 qui l'exige.

Les assistantes familiales et la CGT ont souligné l'insuffisance des allocations liées à la prise en charge et aux besoins de l'enfant. Leurs frais professionnels sont inégalement pris en charge au niveau national, souvent de manière insuffisante et dans des délais qui rajoutent à leurs difficultés.

Assistantes maternelles et assistants maternels

Le constat est simple : les assistantes maternelles souffrent d'un manque de reconnaissance professionnelle et ne sont pas rémunérées à la juste hauteur de leurs qualifications. Le rapport d'auto-saisine alerte sur leur régime dérogatoire du droit du travail avec une rémunération horaire pouvant être très inférieure au SMIC mensuel, même en travaillant 45 heures par semaine avec une amplitude horaire très large. Une étude de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) de 2014 précise qu'elles perçoivent pour l'ensemble des enfants qu'elles gardent en moyenne 1 038 € net par mois, ramenant le salaire horaire médian par enfant à 3,40 € contre 3,52 € en 2019. Une plateforme présente dans 18 pays européens estime que « *les assistantes maternelles de l'Hexagone sont le mode de garde le moins cher d'Europe et de loin* ».

Les assistantes maternelles contractuelles des collectivités territoriales restent fréquemment recrutées en CDD. L'impossibilité de prolonger leur CDD et l'obligation de CDI au-delà de 6 ans de présence restent à appliquer dans de nombreuses collectivités.

Le temps de travail des assistantes maternelles peut s'élever jusqu'à 2 250 heures annuelles. Ces agentes ont été les grandes « oubliées » lors de la pandémie et n'ont globalement pas bénéficié de matériel de protection fourni par leur employeur.

Le temps dédié à la confection des repas, au nettoyage et à la désinfection de leur domicile depuis le Covid, n'est toujours pas pris en compte. Il en va de même pour le temps dédié aux tâches administratives.

…/…

case 547 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil cedex
tél. (33) 01 55 82 88 20 - fax. (33) 01 48 51 98 20
site : www.cgtservicespublics.fr - email : fdsp@cgt.fr

Les crèches familiales où les assistantes maternelles exercent disparaissent au profit de structures privées avec des exigences en baisse quant à la qualification de l'encadrement et contraires à la sécurité et à l'intérêt des enfants et des professionnelles (*cf* le récent arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les crèches). L'actualité a montré les risques inhérents à la marchandisation de l'accueil du jeune enfant.

Le rapport souligne opportunément le lien entre la pérennité de cette forme précieuse du service public local de la petite enfance et la reconnaissance statutaire.

À défaut, les parents qui préféreraient un accueil familial n'ont d'autre solution que de devenir employeurs eux-mêmes, dans une relation marchande contraire au principe d'égalité d'accès et de traitement du service public. Une option qui, de plus, ne fait que renforcer l'isolement des assistantes maternelles.

L'évolution ô combien souhaitable de leur statut s'inscrit dans la perspective de la revendication CGT d'un grand service public de la petite enfance, mais également de la protection de l'enfance au sein duquel ces personnels ont également un rôle à jouer.

PRÉCONISATIONS

Pour les assistantes maternelles et les assistantes familiales, la CGT revendique le principe de leur intégration au statut de la fonction publique territoriale au sein d'un cadre d'emplois en catégorie B de type filière administrative.

La préconisation du rapport d'un choix entre titularisation ou maintien en CDI de droit est de nature à rassurer les professionnelles en poste de longue date, qui ne se projettent pas toujours sur le passage d'un concours ou ne pourront s'y inscrire.

Repères pour l'élaboration du futur statut

Quelle déclinaison du statut tenant compte de la spécificité de ces personnels et garantissant une rémunération à la hauteur des fonctions et du temps de travail effectif ?

La CGT a travaillé des éléments de réponse qu'elle a portés tout au long de la démarche d'auto-saisine au CSFPT :

- ✓ Premier point, celui du salaire global. La revendication du statut implique bien entendu le principe d'une rémunération en catégorie B de type filière administrative.
- ✓ Second point : comment le statut de fonctionnaire peut-il prévoir une rémunération qui tienne compte du nombre d'enfants accueillis ?

  Cette question pourrait être réglée par le biais du traitement indiciaire, le régime indemnitaire pourrait être défini spécifiquement, avec une modulation par rapport au nombre d'enfants, mais aussi en fonction de la problématique de l'enfant, à l'image de l'indemnité de sujétion mise en œuvre au sein des conseils départementaux de manière différenciée. Cette sorte de déclinaison de la NBI (Nouvelle bonification indiciaire) pourrait aussi s'inscrire dans le cadre de l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).
- ✓ D'autres éléments de rémunération ou de prise en compte des conditions de travail pourraient se régler dans le cadre statutaire :

  - **Attribution des équipements de travail - remboursements de frais**

La FS3 a recueilli maints témoignages de situations dérogeant au principe général du droit du travail salarié, à savoir la prise en charge et la mise à disposition par l'employeur des équipements, outils, matériels, denrées, requis de façon intermittente ou constante pour l'exercice des fonctions.

Pour les assistantes maternelles comme les assistantes familiales, la revalorisation des frais professionnels est aujourd'hui essentielle et pourrait être prise en compte dans la construction du statut : les incontournables liés à l'accueil, logement, véhicule, matériel… pourraient alors être considérés comme logement de fonction, de même la voiture incontournable : véhicule de fonction…

- **Temps de travail**

Les heures supplémentaires générées par une amplitude horaire de travail dépassant la durée légale du travail doivent être prises en compte dans tous les cas.

…/…

Pour les assistantes maternelles, la CGT demande un décompte global de l'amplitude de travail pour l'ensemble des accueils réalisés et non plus accueil par accueil ; faute de quoi le paiement ou la récupération majorée des heures supplémentaires effectives sera sous-évaluée (trois contrats d'accueil de 40 h hebdomadaires chacun peuvent souvent aboutir à une amplitude de travail de 48 h hebdomadaires au total, sans paiement ni récupération des heures supplémentaires dues).

Pour les assistantes familiales, la reconnaissance de leur disponibilité à leur domicile, qui est également leur lieu de travail, pourrait relever d'une forme d'indemnité de dortoir, prenant en compte l'amplitude exceptionnelle de leurs obligations professionnelles imposée par la nécessité de continuité du service public. De même, les temps où l'enfant n'est pas au domicile mais où les assistantes familiales en ont cependant la responsabilité ont le caractère d'astreinte.

- **Recrutement**

La CGT insiste sur le caractère très rapidement applicable des préconisations du rapport en ce domaine, pour poser urgemment le socle de carrières envisageables dans le cadre d'une mobilité choisie entre collectivités.

- **Familles d'accueil**

Des membres des familles des assistantes familiales sont conduits, durant leurs arrêts de travail, mais également pour des questions d'organisation des prises en charge des enfants accueillis, à les remplacer dans un lien de subordination à l'employeur, sans engagement écrit, ni rémunération, ni cotisation sociale, ni couverture en cas d'accident de service : soit des situations de travail au noir, bénévole et non déclaré.

Leur responsabilité et leur contribution au service public doivent être réglementairement reconnues. Les remplacements effectués lors des absences des assistantes familiales doivent donner lieu à des contrats d'engagement occasionnels.

- **Évolution professionnelle**

Il est urgent d'appliquer les mesures portant à la connaissance des personnels leur droit à la formation. Les employeurs territoriaux qui ne l'auraient pas encore fait doivent procéder à l'**abondement de droit des comptes personnels de formation** des assistantes maternelles et assistantes familiales y ayant droit, dans les cas d'absence de diplôme de formation initiale égal ou supérieur au niveau 5.

- **Agrément**

L'obligation d'agrément comme préalable à l'activité professionnelle a pu être identifiée comme un obstacle. Or il y a des équivalents au sein de la fonction publique territoriale, par exemple les chauffeurs de bus avec le renouvellement du permis tous les 5 ans, les appariteurs, etc. La perte d'agrément, à l'instar des certifications réclamées sur d'autres fonctions, doit ouvrir droit à reclassement professionnel au sein de la fonction publique territoriale.

- **Comité sociaux territoriaux (CST)**

Dans la perspective des Comités sociaux territoriaux, un CST de site compétent pour les conditions de travail de service avec formation spécialisée Santé sécurité pour les assistantes familiales et maternelles doit être envisagé.

- **Présomption d'innocence**

La revendication de la présomption d'innocence, validée par un rapport de l'IGAS dès 2006, implique son respect dans le cadre pénal, et tout autant dans le cadre statutaire disciplinaire. Ce n'est toujours pas le cas, à l'inverse du maintien de la rémunération en cas de suspension d'agrément, enfin reconnu par la loi Taquet en 2022.

Le rapport intègre les amendements présentés par la CGT lors du CSFPT du 16 mars 2022 (décret modificatif du décret contractuels) pour que les assistantes familiales et maternelles bénéficient bien des mêmes droits que les autres contractuels des collectivités territoriales, notamment en cas de procédure et de suspension disciplinaire.

…/…

CONCLUSION

Les enjeux de l'intégration au statut de la fonction publique pour les assistantes maternelles et familiales sont massifs pour l'avenir des politiques publiques de la petite enfance et de la protection de l'enfance.

Les constats effectués pointent l'urgence d'une réelle amélioration de leur statut afin de redonner de l'attractivité à ces métiers dont la précarité criante concourt, entre autres difficultés, à la baisse de leurs effectifs.

Le travail mené confirme la possibilité de mise en œuvre d'un statut de la fonction publique territoriale pour les assistantes maternelles et familiales. Ainsi, il a été démontré que les obstacles à une rémunération tenant compte du nombre d'enfants accueillis pouvaient trouver une réponse statutaire.

La CGT regrette cependant que l'intégration au statut de la fonction publique dans le texte du rapport n'ait pas fait consensus au sein des organisations syndicales. Fort·es de notre implantation auprès des assistantes familiales et assistantes maternelles en territoire, nous sommes assuré·es de leur attente d'un statut qui correspond à la réalité de leur métier. La Fédération CGT des Services publics reste déterminée avec les professionnelles pour démontrer le bien-fondé et faire aboutir cette revendication à l'issue des négociations attendues sur la base des préconisations du rapport.

Ce travail appelle des réponses rapides et fortes :

- ✓ en engageant sans plus attendre, sous l'égide du CSFPT et en inter-FS, avec l'assistance conjointe de la DGCS et de la DGCL, le travail d'élaboration réglementaire du statut particulier de ces agent·es permanent·es des services publics territoriaux ;
- ✓ la communication des argumentaires, conclusions et revendications portés pour les assistantes maternelles et familiales ;
- ✓ et enfin, l'incontournable amélioration du rapport de force qui pourra peser sur la volonté politique d'améliorer enfin la situation de ces professionnelles et, par voie de conséquence, la prise en charge des enfants qu'elles accueillent.

L'ensemble des éléments portés par la CGT, que ce soit dans les débats au sein de la FS3 ou dans la rédaction de cette contribution fédérale, s'inscrit dans le projet porté par notre organisation pour un grand service public de l'enfance qui apporte des réponses qualitatives à la hauteur des réels besoins des enfants et de leur famille.