



**HAL**  
open science

# À la limite du code du travail : le trouble des assistantes maternelles en France

Sonny Perseil

► **To cite this version:**

Sonny Perseil. À la limite du code du travail : le trouble des assistantes maternelles en France. JIST 2021. Les frontières du travail : déplacements, brouillages et recompositions, Nov 2021, Lausanne (en ligne), Suisse. hal-03425784

**HAL Id: hal-03425784**

**<https://cnam.hal.science/hal-03425784>**

Submitted on 11 Nov 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**À la limite du code du travail :  
le trouble des assistantes maternelles en France**

Sonny Perseil (Cnam / Lirsa)

Je présenterai ici les principaux résultats et les suites d'une recherche menée depuis 2007, en partie en observation participante et en participation observante, avec mon épouse, Louise Perseil, assistante maternelle agréée exerçant en France dans le département des Hauts-de-Seine, à Clichy, puis à Gennevilliers.

Cette enquête, qui se fonde bien évidemment sur une revue de littérature, mais aussi sur un terrain constitué par les pratiques observées d'une cinquantaine d'assistantes maternelles en région parisienne\*, a donné lieu à la publication de quelques articles et d'un livre, *Le scandale des assistantes maternelles* (L'Harmattan, 2020), sélectionné pour le prix du meilleur ouvrage sur le domaine du travail ( <https://www.toitcitoyen.com/> ) en 2021 et qui a été largement commenté par la presse professionnelle. Élément du débat repris par certains acteurs socio-politiques du champ des métiers de la petite enfance, ce travail, qui se voulait être une recherche-action, paraît d'ailleurs avoir contribué, à son modeste niveau, aux toutes dernières évolutions juridiques de la profession.

Le statut des assistantes maternelles, en France, était, et reste en grande partie, en effet très particulier. Profession de plus en plus exigeante en termes de compétences – la dernière réforme en date les autorise à administrer des soins ou des traitements médicaux, mais elles ont aussi des missions dans le domaine de la diététique et de l'alimentation (c'est la raison pour laquelle on les appelait nourrices à l'origine) et de l'éveil, voire de la pédagogie en direction des jeunes enfants – il semble que l'on ne les reconnaisse pas encore complètement comme formant une véritable profession. Certes, depuis une convention collective adoptée en 2004 (la prochaine devrait être appliquée en 2022) et une loi (promulguée en 2005), le statut des assistantes maternelles françaises se formalise (Perseil, 2014) et l'emploi au noir de ces gardes d'enfant bon marché tend à disparaître. Cependant, des logiques divergentes s'opposent, entre les intérêts de ces professionnelles et ceux des parents, et principalement les mères, qui entendent reprendre un emploi après la naissance de leur enfant (Ledoux, 2009). Ce sont très clairement, dans ce qui pourrait s'apparenter à un arbitrage politique

entre parents et travailleurs, les premiers qui sont favorisés. Le fait est que les règles du droit du travail ne s'appliquent toujours pas complètement, en cette fin de l'année 2021, aux assistantes maternelles, qui gagnent fréquemment moins que le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), notamment celles qui ne gardent qu'un enfant, ce qui arrive assez souvent dans des zones rurales ou même certains espaces urbains, où la demande est faible et l'offre importante. Et ceci pour une durée de travail nettement supérieure à la durée légale (parfois plus de 50 heures par semaine). Rattachées en partie aux code de la santé publique et à celui de l'action sociale et des familles, code qui organise ces dérogations aux principes du salaire minimum, les assistantes maternelles ne bénéficient pas des mêmes droits que les autres salariés et paraissent ainsi souffrir de discriminations importantes.

L'histoire de cette profession, souvent moquée, notamment par son appellation populaire régressive – les « nounous » (voir en particulier, pour les assistantes parentales, Ibos, 2012) – rend compte des conditions de structuration d'un métier qui peine à franchir définitivement la frontière permettant l'accès au code du travail, qui leur est encore refusé aujourd'hui. Or ce code, comme on vient de l'évoquer, est protecteur sur des points fondamentaux.

C'est ainsi une forme de discrimination institutionnalisée, qui prive les ass. mat. du principe du salaire minimum, de celui de la durée légale du temps de travail, mais aussi de la médecine du travail, alors que notre enquête révèle des pathologies physiques (en particulier des troubles musculo-squelettiques et de l'audition) et psychologiques (dépressions) graves et récurrentes. Or la vocation de la médecine du travail est justement la prévention des pathologies professionnelles. La convention collective prévoyait pourtant une avancée dans ce sens, il y a déjà 17 ans, et, à partir de 2017, les assistantes parentales (qui exercent au domicile des parents) ont pu commencer à bénéficier de la médecine du travail. Il faut souligner que les syndicats paraissent mal représenter ces femmes, souvent d'origine étrangère et peu diplômées (Timarche-Isseman, 2011). Il est cependant à noter que depuis la publication de notre livre – le problème des pathologies professionnelles ayant été tout particulièrement commenté – la dernière réforme de l'accueil, qui date d'il y a quelques mois, a enfin adopté le principe de la médecine du travail. Néanmoins, lors de la *Rentrée de la petite enfance* en septembre 2021, les experts réunis au ministère des Solidarités et de la Santé, ont envisagé, après l'intervention du secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles, Adrien Taquet, une mise en application poussive et tardive de la médecine du travail, pas avant 2024 !

Par ailleurs, d'autres types de discriminations visant les assistantes maternelles sont largement tolérées à l'embauche, notamment pour des motifs religieux (Vapné et al., 2015), comme nous l'avons vérifié dans notre terrain. Finalement,

comme en témoignent encore récemment certains comportements à l'égard des assistantes maternelles lors de la crise du Covid-19, ce métier ne semble toujours pas pouvoir intégrer pleinement le salariat (Castel, 1995), mais au contraire devoir rester englué dans ce que l'on pourrait appeler une économie domestique.

Deux raisons principales peuvent expliquer pourquoi les assistantes maternelles restent à la limite du Code du travail, aucune n'étant cependant convaincante intellectuellement parlant :

- La première explication, liée justement à la domesticité, est que l'assistante maternelle travaille au sein de son foyer, de son domicile, qui est d'ailleurs expertisé par les autorités en charge de l'agrément. Un travailleur qui exerce chez lui ne serait pas « un vrai travailleur ». C'est ce que l'on entend souvent dire, du côté des parents comme chez les autorités administratives qui évoquent régulièrement la chance qu'ont les ass. mat. de pouvoir rester chez elles, et par exemple d'être en capacité de s'occuper de leurs propres enfants. Ce point est d'autant plus aberrant aujourd'hui, dans le contexte d'une pandémie mondiale qui a conduit de nombreux salariés à télétravailler. Il l'était aussi auparavant car les responsabilités professionnelles des ass. mat. sont pleinement engagées, avec un véritable lien de subordination juridique avec leurs employeurs (les parents).
- Surtout, en France aujourd'hui, s'occuper des enfants continue pour beaucoup à être considéré comme une compétence naturelle pour des femmes, souvent mères, et donc pas un vrai emploi. L'essence de l'activité est ainsi l'enfant et la famille, d'où le rattachement institutionnel au code dédié, pas au code du Travail. Ce métier ne pourrait pas se comprendre de façon autonome et réellement professionnalisée – quand bien même, c'est le paradoxe, les exigences sont de plus en plus fortes et variées – mais uniquement au bénéfice des familles, effectivement comme un service domestique naturellement offert par des mères ou des substituts de mères. L'utilisation continue de l'appellation « nounou », qui contribue à déconsidérer cette profession, illustre bien ce manque de reconnaissance professionnelle.

Quelles sont aujourd'hui les perspectives d'évolution de ce métier ? Va-t-il, dans l'Hexagone, réussir un jour à intégrer pleinement le code du Travail. Rien n'est moins sûr. De fortes résistances existent à l'extérieur, du côté des autorités publiques et des fédérations de parents employeurs affolées par le coût qu'une mise à égalité avec les autres professions représenterait. Déjà, le financement de l'accès à la médecine du travail tracasse, mais si on augmente le salaire et baisse la durée du temps de travail des assistantes maternelles, pour que la France reste

l'un des États où la prise en charge des jeunes enfants est la moins onéreuse parmi les pays riches (faut-il s'en enorgueillir ?), l'effort budgétaire sera considérable.

Mais des résistances existent aussi, paradoxalement, chez les assistantes maternelles, qui pour certaines d'entre elles sont satisfaites de leur situation, en ne voyant que les avantages (des professionnelles qui gardent plusieurs enfants peuvent obtenir des rémunérations conséquentes, et cela sans un niveau élevé de formation). Des ass. mat. ne souhaitent ainsi pas nécessairement être des travailleurs comme les autres, notamment du fait de certains cadeaux fiscaux qui leur sont faits, visant à compenser le faible niveau des salaires.

Quelques acteurs sociaux, peut-être plus utopistes – comme la CGT, représentée en mars 2021 par Sophie Binet lors d'un événement dédié aux ass. mat. à l'occasion de la journée internationale de la femme – envisagent cependant l'établissement d'un grand service public de la petite enfance, au sein duquel tous les travailleurs auraient les mêmes droits, en particulier au regard de la rémunération et du temps de travail.

Force est de constater, en conclusion, qu'en-dehors de tous les aspects politiques, sociaux, économiques voire psychosociaux que nous avons évoqués pour comprendre cette mise à l'écart du droit du travail, celle-ci paraît juridiquement inconstitutionnelle, violant un principe sacré du droit français, que l'on retrouve dans la devise du pays, l'égalité.

\* Nous emploierons ici exclusivement le féminin, car bien qu'il existe quelques assistants maternels, la profession est exercée par une majorité écrasante de femmes.

## **Bibliographie**

Castel Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, 1995, réédition Folio-Gallimard, 2000.

Ibos Caroline, *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères. Une enquête*, Flammarion, 2012.

Ledoux Clémence, 2009, « Les incertitudes de la régulation politique des métiers précaires occupés par des femmes dans l'espace privé : l'exemple français de la convention collective et de la loi concernant les assistantes maternelles », in : B. Appay et S. Jefferys (dir.), *Restructurations, précarisation et valeurs*, Octares, pp. 457-469.

Perseil Louise ; Perseil Sonny, *Le scandale des assistantes maternelles*, L'Harmattan, 2020.

Perseil Sonny, « De la nounou à l'assistante maternelle agréée : une formalisation aboutie de l'activité ? », in : S. Perseil et Y. Pesqueux (dir.), *L'organisation de la transgression. Formaliser l'informel ?*, L'Harmattan, pp. 215-223, 2014.

Timarche-Issemann Anne, *L'institutionnalisation de la fonction d'assistante maternelle. La reconfiguration de l'économie domestiques*, Université de Strasbourg, 2011.

Vapné, Lisa ; Duprat-Kushtanina, Veronika ; Tersigni, Simona ; Vozari, Anne-Sophie ; Asal, Houda, *Devenir assistante maternelle : dimensions ethnico-religieuses d'une double sélection (DAM)*. [Rapport de recherche] Alliance de Recherche contre les Discriminations, 2015.