



HAL
open science

Le malaise des assistantes maternelles : constats et propositions

Sonny Perseil

► To cite this version:

Sonny Perseil. Le malaise des assistantes maternelles : constats et propositions : Audition au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale 19 mai 2022. [0] Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. 2022. hal-03672989

HAL Id: hal-03672989

<https://cnam.hal.science/hal-03672989>

Submitted on 19 May 2022

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.

Audition au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

19 mai 2022

Le malaise des assistantes maternelles : constats et propositions

Sonny Perseil, chercheur HDR (Cnam / Lirsa EA4603)

Je présenterai ici, brièvement, les principales conclusions de la recherche menée depuis une quinzaine d'années, en observation participante en ce qui me concerne, et en participation observante, pour mon épouse, Louise Perseil, assistante maternelle agréée, qui exerce actuellement à Gennevilliers, dans les Hauts-de-Seine, après avoir travaillé, dans le même département, à Clichy.

Ayant bien sûr mobilisé une revue de littérature (les références bibliographiques ne seront cependant pas reprises ici, elles sont disponibles dans l'ouvrage mentionné ci-dessous), cette étude s'est essentiellement fondée sur un terrain constitué par les pratiques observées d'une cinquantaine d'assistantes maternelles* en Région parisienne et sur l'analyse critique des normes appliquées. Nous avons travaillé uniquement sur des cas d'assistantes maternelles indépendantes, jamais avec des employées de crèches familiales, même si nous nous sommes informés de la situation de ces dernières.

Notre recherche a permis la publication de quelques contributions académiques et d'un livre, *Le scandale des assistantes maternelles* (L'Harmattan, 2020), davantage destiné au grand public et aux professionnels, titre qui fut sélectionné pour le prix du meilleur ouvrage dans le domaine du travail (<https://www.toitcitoyen.com/>) en 2021. Ce livre a eu pour ambition non seulement de dénoncer un certain nombre d'éléments que nous avons qualifiés de discriminatoires, mais aussi, en se présentant comme le résultat d'une recherche-action, d'alimenter le débat en émettant, à la fin de chaque chapitre, des préconisations. Le succès relatif de ce travail a été permis par des éléments de contexte, tout spécialement la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 et l'une de ses conséquences inattendues, l'expression de l'exaspération

des professionnelles par rapport à l'attitude des pouvoirs publics, en particulier lors du premier confinement. Ces contestations et cette actualité ont d'ailleurs largement favorisé le relais pris par quelques politiques en 2020 (et notamment les députés LFI François Ruffin et LREM Bruno Bonnell, qui ont travaillé sur les métiers du lien) et par le secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles, Adrien Taquet. Les syndicats ont également continué à revendiquer des améliorations pour ces travailleuses si particulières.

Nous allons donc présenter ici, de façon très synthétique, les principaux constats et, dans les grandes lignes, des propositions.

1. Constats

Les problèmes observés sont de deux types, les discriminations, institutionnalisées, d'une part, le manque de considération et de reconnaissance professionnelle, d'autre part.

- **Discriminations institutionnalisées**

Le statut des assistantes maternelles, en France, était, et reste en grande partie, très particulier et discriminatoire par rapport à des principes fondamentaux du droit du travail, le salaire minimum et la durée du temps de travail. En effet, les assistantes maternelles, qui sont en partie rattachées au code de la santé publique et à celui de l'action sociale et des familles, 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 (de personnels d'accueil) importante. Il semblerait que les assistantes maternelles en crèche familiale gagnent encore moins que leurs collègues indépendantes, avec cependant, pour compensation si l'on peut dire, la quasi-certitude de pouvoir travailler.

Ainsi, pour Laurence, assistante maternelle en crèche familiale, interrogée par les *Pros de la petite enfance* (<https://lesprosdela petiteenfance.fr/formation-droits/droits-et-demarches-administratives/creches-familiales/laurence-v-assistante->

[maternelle-la-creche-familiale-maapporte-plus-de-stabilite-dans-mon-travail](#) - publié en août 2016), si le premier avantage est la stabilité des revenus, son salaire brut correspond au salaire net d'une assistante maternelle indépendante, soit une différence de – 20 %, avec des indemnités d'entretien qui sont cependant à peu près équivalentes.

En crèche familiale ou indépendantes, les assistantes maternelles sont donc moins bien payées que l'ensemble des salariés et aucune dérogation au principe du SMIC ne semble pourtant pouvoir se justifier. Sont en effet exclus du SMIC les salariés dont les horaires ne sont pas contrôlables, comme certains VRP, ce qui n'est pas du tout le cas des assistantes maternelles, à qui on oppose parfois une durée d'accueil des enfants qui serait différente du temps de travail effectif, alors que pendant la totalité de la durée d'accueil, les professionnelles sont totalement responsables des bébés (et de leur santé notamment).

Qui plus est, cette rémunération qui peut être inférieure au SMIC s'applique à une durée de travail nettement supérieure à la durée légale (parfois plus de 50 heures par semaine), qui n'est d'ailleurs jamais réellement prise en compte dans sa totalité ; les assistantes maternelles ont en effet souvent des activités en dehors de l'accueil : contacts téléphoniques ou par SMS avec les parents (qui pour certains sont fréquents), préparation (nettoyage, sécurisation des lieux...) du logement pour l'accueil des enfants, organisation et participation à des fêtes pour la fin de l'année et les grandes vacances, etc. Autant de moments professionnels qui se rajoutent à des semaines d'une cinquantaine d'heures de travail.

Enfin, dernière discrimination institutionnelle importante que nous avons pointée dans nos travaux, qui a en quelque sorte été corrigée, depuis, par la réforme des modes d'accueil de l'année dernière : l'absence de médecine du travail. En effet, jusqu'en 2021, cette médecine préventive était refusée à ces professionnelles qui souffrent pourtant de nombreuses pathologies, en particulier des troubles musculo-squelettiques, des problèmes d'audition et des dépressions pour surmenage. Cependant, comme cela a été indiqué en septembre 2021 à la Rentrée de la petite enfance (au ministère des Solidarités et de la Santé), cet accès enfin établi théoriquement ne sera vraisemblablement effectif qu'à partir de 2024, ce qui est inquiétant

compte tenu des situations très difficiles que vivent beaucoup de ces personnes.

- Manque de reconnaissance

Profession de plus en plus exigeante en termes de compétences – la dernière réforme en date autorise les assistantes maternelles à administrer des soins ou des traitements médicaux, mais elles ont aussi des missions dans le domaine de la diététique, de l'alimentation 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. Leur appellation officielle (assistante maternelle) ne correspond pas à grand-chose (elles n'assistent pas les mères mais s'occupent des enfants à temps plein et dans la polyvalence). Par ailleurs, la façon de les nommer « nounou » dans le langage courant apparaît régressive, voire dévalorisante.

Surtout, alors que très fréquemment elles interviennent dans la gestion des affaires courantes administratives (en tout cas pour les assistantes maternelles indépendantes qui s'occupent régulièrement des aspects « ressources humaines » concernant leur propre emploi, les parents employeurs n'ayant aucune expérience dans le domaine la plupart du temps), elles ne sont pas du tout associées au processus, pourtant ô combien fondamental pour l'exercice de leur activité, d'agrément, et ne sont donc pas soumises à l'évaluation de pairs mais à celui d'infirmières puéricultrices, qui ont parfois un savoir essentiellement théorique. Il peut être blessant - de nombreux cas nous ont été rapportés dans ce sens - de voir venir chez soi inspecter une personne jeune et diplômée, sans véritable expérience pratique du métier et des responsabilités qui lui sont liées, prendre quasiment seule une décision aussi déterminante que celle qui concerne l'agrément.

2. Propositions

Ces propositions visent, d'une part, certains points spécifiques abordés par notre recherche et, d'autre part, une refonte globale du système.

- Préconisations spécifiques

En ce qui concerne les aspects discriminatoires dont sont victimes les assistantes maternelles, les propositions que nous nous sommes permis de faire sont simples et reviennent finalement à une application du code du travail, et donc des règles communes dont tous les travailleurs français peuvent se prévaloir :

- Faire en sorte qu'aucune assistante maternelle ne gagne moins que le SMIC, même si elle n'accueille qu'un enfant, sachant qu'actuellement la France est l'un des pays développés qui dépense le moins pour l'accueil des enfants et que dans ce secteur si important des efforts budgétaires peuvent être consentis.
- Limiter la durée de temps de travail, notamment pour éviter les situations encore trop fréquentes d'épuisement professionnel et de tensions entre sphère professionnelle et vie familiale.
- Rendre effective la médecine du travail et réfléchir à une véritable politique de prévention, pour empêcher la survenue d'un certain nombre de pathologies, peut-être en investissant dans du matériel de protection adapté : ceintures lombaires, casques anti-bruit par exemple.

En ce qui concerne la reconnaissance professionnelle, une intégration d'assistantes maternelles expertes (reconnues comme telles sur dossier ou alors élues par leurs paires) dans le processus d'attribution de l'agrément, aux côtés d'autres agents disposant de compétences avérées (des infirmières puéricultrices comme c'est le cas aujourd'hui, par exemple) serait bienvenue. Il ne s'agit pas de confier cette évaluation uniquement aux assistantes maternelles, mais de permettre aux plus expérimentées d'être associées à de tels mécanismes professionnels, comme c'est le cas le plus souvent dans le monde du travail. Par ailleurs, même si cela peut paraître anecdotique, une autre appellation

de la profession pourrait être envisagée : auxiliaire agréé de puériculture, par exemple.

- Une réorganisation complète des services ?

Pour aller dans les directions précédemment évoquées, de fortes résistances existent encore, tant du côté des autorités publiques que des fédérations de parents employeurs, qui craignent 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, l'effort budgétaire sera en effet substantiel.

Des résistances existent aussi chez les assistantes maternelles, qui pour certaines d'entre elles se satisfont de leur situation, en pensant aux avantages potentiels (des professionnelles qui gardent plusieurs enfants peuvent obtenir des rémunérations nettement supérieures au SMIC et cela sans un niveau élevé de formation), en particulier les remises fiscales qui leur sont accordées, visant justement à compenser le faible niveau des salaires.

Certains acteurs sociaux - comme la CGT, représentée en mars 2021 par Sophie Binet lors d'un événement dédié aux assistantes maternelles à l'occasion de la journée internationale de la femme – envisagent l'établissement d'un grand service public de la petite enfance, au sein duquel tous les travailleurs obtiendraient les mêmes droits que les autres salariés, en particulier au regard de la rémunération et du temps de travail. Une recherche internationale comparative sur les modes d'accueil de la petite enfance, leur organisation et leur financement dans les pays riches, serait sans doute intéressante et inspirante, dans la perspective de réorganiser complètement ces services si utiles à la personne – en l'occurrence les parents – afin de ne plus être dans le déni de droits et de considération, vis-à-vis de toutes ces travailleuses, qui semblent de plus en plus démotivées si l'on en juge par les nombreux départs de ces dernières années.

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