

Fresnoy en Thelle, le 9 novembre 2013

**Objet : Journée nationale des assistantes maternelles du 19 novembre 2013**

Madame, Monsieur,

Le 19 novembre prochain sera la journée nationale de l'assistante maternelle....

Forts de **plus de 400 000 professionnels** sur le territoire, reconnu statistiquement comme le 1<sup>er</sup> **mode d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans**, nous ne sommes pourtant pas entendus par les pouvoirs publics !

En effet, toutes nos demandes de rendez-vous auprès des ministères n'aboutissent pas, ces messieurs dames ayant d'autres priorités....

Nous nous tournons alors vers vous pour nous faire entendre :

**Cette journée sera pour nous la journée des revendications !**

**1. Précarité de l'emploi :**

La politique gouvernementale vise à accroître le nombre de place d'accueil collectif pour les enfants de moins de 6 ans (ouvertures de crèches d'entreprises, parentales et municipales, de maisons d'assistants maternels, de jardins d'éveil, scolarisation dès 2 ans...).

Que deviendront les assistants maternels... ? Des chômeurs !!!

Un arrêté de 1992 a défini 5 catégories de personnes en situation de précarité : les assistants n'en font pas partie !

Et pourtant, nous sommes la seule profession dont la Convention Collective dit que l'employeur peut résilier le contrat de travail (de façon plus pudique « l'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant ») sans avoir à y apporter un motif : c'est la couverture à tant de licenciements abusifs !

Nous sommes les seuls salariés obligés d'investir en matériel pour travailler, matériel à renouveler régulièrement afin de toujours être aux normes.... Prochainement, nous devons investir dans de nouveaux sièges auto conforme à la nouvelle norme européenne ! Tout cela contre une indemnité d'entretien fixée conventionnellement à 2,65€ par jour d'accueil !

Autre spécificité propre à notre profession : tous les 5 ans, nous devons renouveler notre agrément... Si nous n'obtenons pas ce sésame, nous n'avons plus le droit de travailler.

## **2. La formation :**

Pas toujours dispensée par des formateurs sensibilisés aux problématiques de notre profession, la formation initiale obligatoire pour pouvoir exercer n'aboutit pourtant à aucun diplôme... Il serait profitable aux candidats d'avoir l'intervention d'un inspecteur du droit du travail spécialisé pour notre profession quand est abordé le volet « cadre institutionnel de travail ». La répartition du temps pour chaque module se doit d'être plus cohérent (pas 10 heures sur « Comment changer une couche ? » contre 3 heures pour « Le contrat de travail »).

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est quasiment inaccessible !

Le dispositif du parent facilitateur « parent multi-banque » est à revoir : aucun de nos parents employeurs n'a à faire des avances sur les salaires dus pour l'ensemble de nos employeurs. Nous attendons que l'organisme collecteur nous explique l'utilisation des fonds destinés à notre formation. Nous demandons la jouissance de nos DIF sans l'utilisation de l'accord préalable de nos employeurs. Le catalogue des formations proposées ne répond pas aux grandes attentes des assistants maternels. Comme tout salarié, il est urgent de nous laisser accéder à la formation DIF - développement de nos compétences comme à la reconversion professionnelle.

## **3. La sécurité sociale :**

Nous ne bénéficions pas de la médecine du travail!

Toutefois, l'agrément comme le renouvellement de celui-ci est conditionné à l'obtention d'un certificat médical attestation de notre aptitude à exercer le métier ainsi de d'avoir satisfait aux vaccinations obligatoires pour l'exercice auprès de jeunes enfants.

Il en est de même pour les pathologies qui peuvent naître de notre activité : pas de médecine du travail, donc pas de reconnaissance en maladie professionnelle ni de mi-temps thérapeutique !

Ainsi, une reconversion suite à une inaptitude consécutive à un accident ou maladie professionnel sera très difficile, voire impossible à obtenir !

## **4. La retraite :**

Les oubliés de la Nation : les assistants maternels exerçant avant 1992, qui n'ont validé au mieux qu'1 trimestre par année de travail et devront travailler jusqu'à 90 ans au moins pour percevoir une retraite à taux plein ! Il serait judicieux d'envisager les mêmes mesures que celles accordées aux épouses d'agriculteur...

Il nous faut travailler de plus en plus tard pour prétendre à une retraite à taux plein, mais les problèmes liés à l'âge sont aussi un motif de non renouvellement de l'agrément ! Qu'allons-nous devenir ?

Nous travaillons plus de 50 heures par semaine pour un salaire moyen mensuel de 700€ brut, ce qui présage déjà de petites retraites...

## **5. Les relations avec les instances publiques**

Les parents employeurs bénéficient d'une prestation mensuelle pour l'accueil de leur enfant. Cette prestation, versée par l'organisme Pajemploi, est versée sur le compte de l'employeur sur simple déclaration de paiement de celui-ci. Malheureusement, il arrive fréquemment que nos salaires ne nous soient pas versés, ou bien même qu'une fois le contrat de travail terminé, l'employeur continue de déclarer des salaires et ainsi bénéficie de la prestation à tort ! Nous demandons à avoir un regard sur les déclarations faites : nous validerions ainsi le juste montant ainsi que la perception de ce dernier...

De plus, les informations données par le centre Pajemploi ne sont pas toujours en conformité avec les textes législatifs et conduisent trop souvent à un conflit entre employeur et salarié. Nous souhaiterions que les interlocuteurs de Pajemploi aient une formation et soient tous d'accord entre eux sur les réponses apportées.

Les parents employeurs cherchent aussi des informations quant à la législation en vigueur auprès des Relais d'Assistants Maternels (RAM). La CNAF a, en février 2011, édité une lettre-circulaire n°2011-020 rappelant aux RAM qu'ils ont devoir de neutralité, qu'il n'est pas de leurs prérogatives d'effectuer des calculs (mensualisation, congés payés, indemnité de licenciement...). Il nous est rapporté chaque jour le non-respect de ces directives !

Comme pour tout salarié, lorsqu'arrive la fin d'un contrat, l'employeur se doit de respecter un préavis, de verser indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de rupture de contrat : le salaire de ce mois peut se voir doubler. A ce moment, quelques employeurs peu scrupuleux, cherchent un motif de licenciement pour faute grave, voire lourde, afin de minimiser les sommes à verser à l'occasion de cette rupture. Le doute sur les compétences professionnelles de l'assistant maternel étant installés, son agrément sera remis en cause par la PMI et le Conseil Général...

Il conviendrait que les services chargés du suivi de l'agrément soient plus circonspects et qu'ils n'accordent pas systématiquement autant de crédit aux délations non justifiées !

## **6. La Convention Collective**

La Convention Collective, entrée en vigueur en 2005, n'a jamais été révisée depuis !

L'indemnité d'entretien est toujours fixée à 2,65€ par jour d'accueil!

Certains articles mènent à des abus de la part des employeurs : certificat médical de complaisance permettant à l'employeur de ne pas rémunérer l'assistant maternel durant le préavis, un fin de contrat qui n'a pas à être justifiée et entraîne alors des ruptures qui peuvent être abusives...

Nous demandons aussi à réintégrer le Code du travail : nous voulons, entre autre, comme tout salarié, bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, que le licenciement soit motivé...

Le principe de l'année incomplète nous prédispose encore plus à la précarité de l'emploi.

## **7. Les mesures gouvernementales**

Un prêt à taux 0% nous permet de nous endetter contre le droit de travailler.

Les jardins d'éveil n'apportent rien aux tout petits qui ont encore besoin d'un accueil individualisé.

La scolarisation prématurée à 2 ans ne nous convient pas, alors qu'il est déjà reconnu que le rythme scolaire est éprouvant pour un enfant de 3 ans !

Le projet de tarif unique induirait, entre autre, des salaires ridicules pour les contrats en année incomplète et le gel de la libre négociation contractuelle qui préserve notre statut.

Certains départements proposent aux assistants maternels d'intégrer un dispositif par lequel, en échange d'un tarif fixe, l'acceptation d'horaires atypiques, la Caf ou la PMI dirigerait des employeurs bénéficiaires du RSA vers eux et la prestation Pajemploi seraient versées directement au professionnel, l'employeur n'ayant qu'à verser la part restant à sa

charge... Déjà en place depuis quelques temps sur certains secteurs, les résultats ne sont pas concluants : le laisser pour charge à l'employeur n'est pas versé, la prestation Pajemploi est versée à l'assistant maternel avec beaucoup de retard, les procédures de rupture de contrat non respectée.... et quand l'assistant maternel se tourne vers la PMI ou la CAF, ceci ne les concernent pas !

Et pourtant ce processus est inscrit dans un projet de loi (égalité homme-femme) pour être généralisé sur toute la France en 2014 !

Les interprétations fantaisistes de la loi faites par les ministères. Dernièrement, est parue au JO du Sénat une interprétation d'un texte contraire au texte d'origine. Ainsi, si l'on suit ces nouvelles directives, les assistants maternels parents de 6 enfants ou plus, ne peuvent plus travailler !

Nous vous remercions de l'écho que vous ferez à ce courrier et nous tenons à votre disposition pour un éventuel entretien avec l'un de vos reporters.

Pour la CSAFAM  
Nathalie DIORÉ  
Secrétaire confédérale

CSAFAM