

# CSAFAM

## UNSPAFAM

Confédération des Syndicats d'Assistants  
Familiaux et d'Assistants Maternels

CSAFAM - 9 chemin du patrouillard - 60530 FRESNOY EN THELLE - tél : 06.28.18.21.89

### **COMPTE-RENDU REUNION DU 9 JUILLET 2014**

Pour la CSAFAM : Nathalie DIORÉ - secrétaire confédérale  
Maria ROCHAT - secrétaire adjointe

Pour le ministère : Elisabeth LE HOT - conseillère

**Réunion au ministère des affaires sociales, 14 rue Duquesne, Paris 7<sup>ème</sup>  
le 9 juillet 2014 à 10 heures 30.**

Nous sommes reçues par Madame Elisabeth LE HOT, précédemment attachée au ministère de Madame Najat VALLAUD-BELKACEM, puis directrice adjointe du cabinet de la ministre déléguée auprès de la ministre des Affaires sociales et de la santé, chargée de la famille (Dominique BERTINOTTI) et à présent conseillère en charge de la petite enfance et de la famille au cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la famille, des personnes âgées et de l'autonomie (Laurence ROSSIGNOL).

**-oOo-**

Nous nous présentons. Madame LE HOT est étonnée que nous soyons en activité, tout en assumant la charge de nos activités syndicales. Nous lui expliquons que nous sommes bénévoles, que si nous sommes partie active dans un syndicat professionnel, c'est afin que notre profession soit reconnue comme telle, car trop nombreux sont encore nos employeurs et même les institutions à nous considérer comme des « gardiennes d'enfants », des « nounous ».

Madame LE HOT nous informe que prochainement sera étendu au niveau national le système de 1/3 payant du Complément de Mode de Garde (CMG).

5 à 10 départements volontaires proposeront aux assistants maternels de percevoir directement le CMG en lieu et place du parent employeur.

Ce dispositif ne sera aucunement imposé : ce ne sera que sur le principe du volontariat, et de la part de l'assistant maternel, et de la part de l'employeur.

Une convention sera signée entre l'employeur, l'assistant maternel et la CAF. L'employeur s'engagera à payer le complément à l'assistant maternel de façon régulière.

En cas de défaillance de celui-ci, l'assistant maternel préviendra la CAF qui demandera à ce que l'employeur rembourse la CAF des CMG versés à l'assistant maternel.

Ce dispositif est en place en test dans 2 départements et les retours sont concluants.

Madame LE HOT nous interroge au sujet des 6 mineurs au domicile. On lui explique que cette interprétation a été donnée par le ministre des affaires sociales à une question posée au sénat, et que depuis, de nombreux Conseil Généraux ont mis cette directive en application. Un repositionnement du ministère est en cours. Les enfants de l'assistant maternel ne seraient pas à prendre en compte. Une victoire !

Suite aux derniers chiffres, il semblerait qu'il y ait de moins en moins d'assistants maternels en activité, et que la moyenne d'âge soit en augmentation (48-50 ans).

Madame LE HOT nous demande si nous avons une explication.

Nous lui répondons que pourtant, nous entendons chaque jour des collègues qui se plaignent de ne pas avoir d'appel, qui s'inscrivent au chômage.

Une explication de la moyenne vieillissante : depuis 2007, les assistants maternels doivent avoir suivi 60 de formation avant de pouvoir exercer, parcours plus contraignant à présent puisqu'il faut suivre 120 heures de formation dont 60 avant un premier accueil.

Nous nous interrogeons sur les ouvertures de MAM, sans cesse en progression, et qui pourtant ont beaucoup de mal à subsister (de nombreuses MAM ferment aussi vite qu'elles ont ouvert !). Le fait qu'il n'y ait pas de direction nous semble être le problème essentiel.

De plus, nous ne comprenons pas pourquoi les assistants maternels exerçant dans ces structures dépendent de la même convention collective que les assistants maternels exerçant à leurs domiciles.

Nous soulignons que nous ne bénéficions toujours pas de médecine du travail. Il nous est donc difficile de faire reconnaître nos maladies professionnelles.

Nous faisons part aussi de nos inquiétudes sur la reconnaissance de la pénibilité de notre profession. Ainsi que les textes le prévoient, il appartiendra à l'employeur de faire les démarches pour cette reconnaissance. Il n'est pas pensable que cela puisse s'appliquer ainsi aux assistants maternels, pourtant, il est indéniable que nous sommes soumis quotidiennement à des gestes, des postures ou bien des situations qui sont définis comme pénibles.

Nous espérons ne pas être, encore, les oubliés !

L'accès à la formation continue est très compliqué et de plus, ces formations nous sont principalement proposées hors temps de travail.

Tout salarié est formé durant son temps de travail, même les assistants maternels de crèches familiales.

De plus, les formations sont proposées dans les grandes villes et pour beaucoup d'assistants maternels, il est très compliqué de faire plusieurs dizaines de kilomètres pour une formation un samedi après-midi.

Nous proposons que les formations puissent être effectuées dans les locaux des RAM et que durant ce temps, les enfants qui sont sous notre responsabilité soient sous la surveillance des animatrices de RAM, qui sont pour la plupart éducatrices de jeunes enfants (donc, aptes à nous suppléer durant notre temps de formation).

Cette proposition a retenue toute l'attention de Madame LE HOT !

Nous exprimons nos inquiétudes quant à l'instruction des demandes d'agrément par des sociétés extérieures, suite à des appels d'offres de département, comme récemment dans le Morbihan, ou encore déjà en place dans les Vosges.

Madame LE HOT n'est pas au courant... nous lui ferons parvenir les articles de presse parus dans le magazine L'assmat.

Nous nous exprimons ensuite sur notre désir de réintégrer le Code du travail.

Nous avons l'impression de sans cesse perdre des droits.

En effet, en 2008, la Direction Générale du Travail avait déclaré que l'indemnité légale de licenciement modifiée par la loi de modernisation du marché du travail, était applicable aux assistants maternels. La Cour de cassation en a décidé autrement !

Depuis, le ministère du travail a décidé que l'article L423-2 du Code de l'action sociale et des familles qui liste les articles du Code du travail applicables aux assistants maternels est limitatif !

Ce qui mène à des invraisemblances.

Ainsi, sur les conseils de son avocat, un employeur a usé de son droit de retrait de l'enfant et rompu le contrat d'un assistant maternel en arrêt pour accident du travail car aucune disposition sur le sujet ne figure à la Convention Collective et l'article L423-2 du CASF ne liste pas les dispositions relatives aux accidents du travail.

Madame LE HOT nous précise que ces points concernent le ministère du travail, mais fera remonter nos doléances.

Elle nous conseille de prendre attache auprès de ce ministère pour avoir un entretien sur la question, et qu'il serait bon que cette entrevue se fasse avec tous les partenaires.

Nous avons déjà approché les autres syndicats pour des actions communes, sans succès.

**-oOo-**

L'entretien prend fin à 11 heures 30.

Nous remettons à Madame LE HOT notre cahier des charges qui reprend un certain nombre de points abordés et bien d'autres.

Madame LE HOT nous a fait une très bonne impression : c'est une personne intéressante et intéressée par nos préoccupations, car comme nous a-t-elle dit, nous accueillons 2/3 des enfants dont les parents travaillent et il est important pour elle que nous travaillions en toute sérénité et dans les meilleures conditions qui soient.