

# Après 17 ans d'attente, une nouvelle convention collective arrive...



L'annonce de la convergence des branches a eu pour conséquence la réécriture d'une Convention Collective Nationale commune à la branche des assistants maternels et à celle des salariés du particulier employeur (SPE). Malgré deux années fortement impactées par la crise sanitaire, les réunions se sont succédées à un rythme très soutenu pour tenir le délai initialement prévu ; le texte définitif a ainsi été proposé aux partenaires sociaux mi-mars 2021, qui l'ont signé le 26 mars suivant... sauf la CSAFAM !

Cette décision n'influera malheureusement pas sur l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN qui devrait se faire en janvier prochain, puisqu'elle a été ratifiée par la majorité des syndicats représentatifs ; néanmoins, en tant que syndicat de défense des droits des salariés, il nous paraissait inconcevable de signer un texte qui ne présente que très peu d'évolutions concrètes dans le statut des professionnels qui attendaient pourtant avec impatience une réactualisation de la CCN en vigueur depuis 2004. **Quelle déception !** Pour en savoir plus sur les motivations de cette non signature, vous pouvez consulter la lettre qui a été adressée au directeur général

du travail sur notre site <https://www.csfam.fr/actu/non-la-csfam-ne-signera-pas-le-texte-de-la-nouvelle-convention-collective>. Cependant, étant donné que son entrée en vigueur n'est pas remise en cause, nous vous présentons les grands changements à prévoir :

## Le contrat de travail

Si aucune modification n'impacte la durée conventionnelle de l'accueil (qui reste donc à 45 heures par semaine, avec un repos quotidien minimal de 11 heures tous employeurs confondus), les dénominations qui nous étaient familières sont désormais modifiées. Ainsi, ne parlez dorénavant plus de

« *contrat en année complète* », mais « *accueil sur 52 semaines par période de douze mois consécutifs* » ; de même, exit le « *contrat en année incomplète* » qui devient « *l'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de douze mois consécutifs* ». Cependant, le mode de calcul de la mensualisation reste inchangé (taux horaire x nbre de semaines d'accueil x nbre d'heures hebdomadaires / 12 mois). Nous déplorons que nos demandes concernant les horaires atypiques (mensua-

lisation sur différentes périodes, accueil périscolaire...) n'aient pas fait l'objet de précisions explicatives dans le nouveau texte.

Le **salairé minimal** a été (faiblement) revalorisé et n'est plus indexé sur le SMIC : il est fixé à 2,97€ brut horaire, soit une augmentation de 0,08€ par rapport au minimum légal. Il sera porté à 3,06€ par heure si le salarié est titulaire du titre professionnel « assistant maternel-garde d'enfants » (les autres diplômés sont exclus de cette majoration de 3%, alors que nous demandions la prise en compte du CAP AEPE).

Le montant minimal de l'**indemnité d'entretien** est porté à 90% du minimum garanti pour une journée d'accueil de 9 heures (contre 85% actuellement).

Les heures supplémentaires au-delà de la 45<sup>ème</sup> heure hebdomadaire restent obligatoirement majorées, mais elles doivent l'être à minima de 10% du tarif de l'heure de base.

En ce qui concerne les **congés payés**, leur paiement par 1/12<sup>ème</sup> sera proscrit lorsque l'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins, mais les autres modes de rémunération sont maintenus (au fur et à mesure de la prise, en une fois au moins de juin ou lors de la prise principale). Les congés supplémentaires pour enfants de moins de quinze ans sont mentionnés dans le nouveau texte, et sont à rémunérer à la condition que le contrat dépasse le 31 mai, ce qui exclura tous les contrats qui se termineront antérieurement à cette date !

**Les jours de congé pour événements familiaux** sont réactualisés en accord avec

l'article L3142-4 du Code du Travail et la loi n°2016-1088 du 8 août 2016. Un jour de congé supplémentaire est accordé en cas de décès d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant.

Les **absences pour maladie de l'enfant** pourront être déduites de la mensualisation, à hauteur de 5 jours par an pour courtes maladies (contre 10 actuellement) et 14 jours calendaires consécutifs. Nous demandions la suppression pure et simple de cet article, ou à défaut la limitation de la déduction des absences au seul cas d'hospitalisation.

Enfin, les **jours fériés** chômés tombant un jour habituellement travaillé seront dorénavant rémunérés sans condition d'ancienneté ou d'activité minimale, à la condition que les jours ordinairement travaillés qui le précèdent et le suivent l'aient effectivement été. Le jour férié travaillé donne lieu à une majoration de 10% des heures effectuées, hormis pour le 1er mai qui sera, lui, payé double.

## Les fratries

L'ancienneté du premier accueilli est reprise pour le calcul de l'indemnité de rupture uniquement, mais cela ne concernera pas les droits à congés, en dépit de l'article L3141-3 du Code du Travail, qui stipule pourtant qu'il s'élève à 2,5 jours par mois de travail effectif avec le même employeur. Nous voulions que, conformément aux jugements déjà rendus, l'ancienneté débute dès l'accueil du premier enfant et soit ainsi répercutée sur l'ensemble des calculs.

En outre, une période d'essai pourra être appliquée à l'arrivée du second enfant, alors que sa fonction première est de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié (article L1221-20 du Code du Travail), alors que le contrat initial lui a pourtant déjà permis d'en juger.

## La rupture du contrat

Des précisions sont apportées lorsqu'elle intervient **au cours de la période d'essai** : elle devra dorénavant être notifiée de la même manière qu'une rupture « classique », à savoir en lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Cette dernière option était de toute manière recevable (Cour de Cassation, chambre sociale, audience du 06/06/2009) mais sa mention à la CCN est une nouveauté. Nous déplorons cependant que le délai

de prévenance issu du Code du Travail en cas de rupture en période d'essai n'ait pas été repris.

La **durée minimale du préavis** à effectuer évolue : il est précisé qu'elle devra être proportionnelle à la durée du contrat (8 jours calendaires pour un contrat ayant duré

moins de 3 mois, 15 jours calendaires entre 3 mois et 1 an, et un mois pour le contrat de plus d'1 an). Le préavis non effectué devra toujours être indemnisé par la partie responsable de son inexécution, mais la date officielle de fin de contrat pourra s'en trouver

impactée : en effet, lorsque le préavis n'est pas effectué, l'employeur aura plusieurs solutions pour déterminer la date de fin de contrat (la date de fin de préavis prévue ou le dernier jour de travail effectif du salarié).

Dans le cas d'un **retrait ou d'une suspension de l'agrément** rendant impossible la poursuite du contrat, l'employeur devait rompre le contrat sans indemnité de rupture, mais cette disposition n'avait pas été validée par la direction générale du travail dans la version de 2004. Ces dispositions sont néanmoins reprises dans la nouvelle écriture, et deviennent également applicables avec la modification de la capacité de l'agrément.

Le droit à l'**indemnité de rupture** sera acquis dès 9 mois d'ancienneté et est porté à 1/80<sup>ème</sup> du total des salaires bruts perçus au cours du contrat. Elle restera due uniquement en cas de retrait d'enfant (rupture du contrat à l'initiative de l'employeur), hors faute grave, faute lourde ou retrait d'agrément. Nous ne comprenons pas pourquoi il ne nous a pas été accordé la même indemnité légale de licenciement que les salariés du particulier employeur, qui dépendent pourtant de cette même convention collective.

## Les garanties sociales

Les garanties complémentaires en cas de **maladie et d'accident du travail** évoluent faiblement (+1%, ce qui les porte à 78% du salaire brut journalier) ; de même, une rente d'invalidité complémentaire peut être allouée, en complément de celle de la sécurité sociale sous certaines conditions.

Le montant de la **rente d'éducation** versée aux enfants à la charge fiscale de l'assistant maternel lors de son décès ou de sa perte irréversible d'autonomie sera également revalorisé.

Enfin, une **indemnité de départ volontaire**

*Nous étions en droit d'espérer une revalorisation réelle de notre statut et de nos droits salariaux, après 17 ans d'attente*



« La loi n°2021-725 du 8 juin visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés du particulier employeur a été promulguée. Un circuit unique de recouvrement a été créé; sa gestion est confiée à l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranches) composée des syndicats représentatifs et de la FEPEM, et servira à collecter les cotisations patronales pour les activités sociales et culturelles et les cotisations sociales relatives à la santé au travail et à la nouvelle prime de départ à la retraite évoquée dans le texte de la nouvelle CCN ».



à la retraite est prévue, sans devoir remplir les conditions de droit commun (10 ans d'ancienneté chez le même employeur), mais une durée de salariat équivalente devra être justifiée sur l'ensemble de la branche professionnelle (assistant maternel et salarié du particulier employeur confondus). Ces évolutions sociales seront financées par une hausse des cotisations patronales.

En conclusion, ce nouveau texte ne constitue principalement qu'une réécriture pédagogique de la convention collective de 2004 : plus explicatif, il ne fait que retranscrire des avancées qui avaient été actées par la jurisprudence, les évolutions du Code du Travail ou du droit européen depuis un certain temps.

Sur le fond, cette nouvelle convention collective ne propose que de faibles avancées alors que nous étions en droit d'espérer une revalorisation réelle de notre statut et de nos droits salariaux, après 17 ans d'attente, d'autant que la fusion de notre branche professionnelle avec celle des SPE était l'occasion de nous voir mis au même niveau qu'eux. Nous aurions également apprécié que soient prises en considération les situations complexes que nous rencontrons au cours de notre vie professionnelle, la relation contractuelle liant assistant maternel et parent employeur étant elle-même assez particulière comparée aux autres salariés. Au lieu de l'amoinrir, ce texte entérine un peu plus notre statut de travailleur précaire.

# ÉLECTION TPE

Les élections TPE se sont déroulées du 22 mars au 6 avril dernier ; parmi eux, les assistants maternels et les salariés du particulier employeur ont été invités à élire leurs représentants.

Ce scrutin a subi des modifications importantes concernant le calcul des voix : en effet, la convergence de la branche des assistants maternels avec celle des salariés du particulier employeur (SPE) a eu pour conséquence que les résultats des deux branches ont été globalisés, ce qui nous était défavorable puisque nous n'étions candidats que sur celle des assistants maternels.

La CSAFAM a ainsi comptabilisé 8.57% des suffrages exprimés. Certains trouveront ce résultat décevant, mais en réalité, il n'en est rien, bien au contraire !

6 864 assistants maternels (sur les 37 326 qui ont participé à cette élection) ont témoigné de la confiance qu'ils accordent à

la CSAFAM (soit 18.39% contre 14.95% en 2016, donc une nette progression !).

Au total, 80 122 suffrages ont été exprimés (37 326 assistants maternels et 42 796 salariés du particulier employeur), ce qui porte donc notre résultat au-delà des 8% nécessaires.

**La CSAFAM a satisfait aux critères d'audience nécessaires pour garder la représentativité : nous vous en remercions !**

Vous nous permettez ainsi de poursuivre notre engagement qui vise à l'amélioration et à la reconnaissance de la profession, notamment en participant aux réunions paritaires et aux tables sociales, mais aussi avec la légitimité que ce statut nous confère lorsque nous interpellons les élus et les administrations pour les sensibiliser aux problématiques que nous rencontrons (pour en savoir plus : <https://www.csafam.fr/actu/pour-la-d%C3%A9fense-de-vos-droits,-voterez-csafam-aux-tpe-2021>)

Une fois encore **MERCI POUR VOTRE CONFIANCE !**



## RÉFORME DES MODES D'ACCUEIL : quelles conséquences pour la profession ?

Dans le cadre de la loi d'Accélération et de Simplification de l'Action Publique (dite « loi ASAP ») promulguée en décembre dernier, le gouvernement a souhaité réformer les modes d'accueil du jeune enfant, qu'ils soient collectifs (crèches, MAM, ...) ou individuels (assistants maternels à domicile). Le but avoué étant de clarifier les dispositions légales les encadrant, mais aussi renforcer l'attractivité de ces métiers face à un nombre de professionnels qui décroît fortement ces dernières années, tout en favorisant l'accueil inclusif d'enfants souffrant de handicap. Nous vous en parlons déjà dans nos numéros de « La Veilleuse » d'avril et de juin 2019 !

L'ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043511942>) trace donc les grandes lignes de la réforme qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2021, et qui sera affinée par divers décrets à paraître prochainement. Voici les grands changements à venir en ce qui concerne notre profession.

### L'agrément et son renouvellement

Nous nous y étions opposés lorsqu'elle avait fait partie du projet de loi pour le financement de la sécurité sociale 2020 (article 49) : l'obligation d'inscription et de renseignement des places disponibles sur le site monenfant.fr ! L'article 3 de l'ordonnance l'établit dorénavant, mais précise également que « le manquement à l'obli-



gation de déclaration relative aux disponibilités d'accueil de l'assistant maternel ne peut faire l'objet, pour sa première occurrence, que d'un simple avertissement et ne peut constituer un motif de suspension de l'agrément ou le seul motif de son retrait. ».

En d'autres termes, l'assistant maternel qui ne satisfait pas à cette obligation ne pourra pas se voir retirer ou suspendre l'agrément pour ce seul motif ; en revanche, il pourra être réprimandé et sanctionné d'un avertissement. S'il fait l'objet d'un passage en Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD) en vue d'un éventuel retrait d'agrément, il y a fort à parier que ce manquement pèsera en sa défaveur et s'ajoutera à la liste de ce qui lui est reproché. Enfin, compte-tenu de la rédaction du texte, si le premier rappel à l'ordre entraîne des conséquences moindres, il est légitime de s'interroger sur celles qui découleront du second, et si les PMI se montreront clémentes au cas où les dysfonctionnements qui impactaient la première version du site persistent malgré sa refonte.

**Le nombre d'enfants accueillis simultanément** chez un assistant maternel sera au maximum de six enfants de moins de 11 ans, dont tout au plus quatre de moins de 3 ans. Les MAM pourront, elles, accueillir jusqu'à 20 enfants maximum et un à six professionnel(s) y exerceront (dont 4 simultanément au maximum). L'accueil d'un enfant supplémentaire à la capacité d'accueil habituelle sera autorisé sous certaines conditions : cette possibilité permettra de satisfaire ponctuellement une demande d'accueil en urgence (remplacement d'un collègue en arrêt de travail par exemple), sous réserve d'en informer le président du Conseil Départemental sous 48 heures après le début de l'accueil, ainsi que les parents des enfants ordinairement accueillis.

Un décret sera publié prochainement pour en préciser les modalités, ainsi qu'en ce qui concerne les limites d'âges qui seraient vouées à disparaître.

## Les RAM et les commissions départementales d'accueil du jeune enfant

**Les « Relais Assistants Maternels » deviennent les « Relais Petite Enfance »** et s'ouvrent aux gardes d'enfants, qui seront donc invités à se joindre aux assistants maternels pour participer aux activités déjà mises en place (entre professionnels pour échanger sur leurs pratiques, ou avec les enfants accueillis pour y mener des activités). Si les missions des RAM établies par la lettre-circulaire de la CNAF du 26/07/2017 restent inchangées (si ce n'est cette inclusion des gardes d'enfants), il est à préciser qu'un nouveau texte sera prochainement établi pour élargir leurs compétences, notamment en termes d'accès à la formation continue des professionnels, d'information des candidats potentiels à l'obtention de l'agrément ou encore en ce qui concerne l'accompagnement pour la déclaration sur le site [monenfant.fr](http://monenfant.fr).

**Les commissions départementales d'accueil du jeune enfant vont être remplacées par des « comités départementaux des services aux familles »** ; leurs missions auront pour objectif de promouvoir les services aux familles, de veiller à la transmission des informations auprès des professionnels mais aussi des parents employeurs et de garantir une certaine cohérence de la prise en charge de l'enfant accueilli.

## La prise de médicaments

Si les structures d'accueil collectif bénéficient d'un référent santé, les assistants

maternels pourront eux aussi administrer aux enfants accueillis « notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, et à la demande de leurs représentants légaux, des soins ou des traitements médicaux dès lors que cette administration peut être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions de l'article L313-26 du [Code de l'Action Sociale et des Familles], que ces soins ou traitements ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical. ». Le professionnel devra donc s'assurer d'avoir en sa possession une ordonnance médicale et une autorisation écrite des parents en ce sens ; cette disposition nécessite donc la maîtrise de la lecture du français. Néanmoins, nous attirons votre attention sur le fait que le CASF fait bien état d'une « aide à la prise de médicaments » et non d'une administration, et, quoi qu'il en soit, bien qu'ayant tous les documents nécessaires, votre responsabilité pourra être engagée en cas de mauvaise réaction au traitement.

## Médecine du travail

Cette réforme ouvrira l'accès à la médecine du travail aux assistants maternels, ce qui est attendu depuis longtemps ! Cependant, les expérimentations pour les salariés du particulier employeur étant toujours en cours, la mise en place se fera progressivement.

## Charte qualité d'accueil du jeune enfant

L'ensemble des professionnels des « services aux familles » adhérera à la charte nationale de qualité d'accueil du jeune enfant (consultable sur ce lien : <https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/familles-enfance/accueil-du-jeune-enfant/article/charte-nationale-pour-l-accueil-du-jeune-enfant>).



**CSAFAM**  
UNSPAFAM

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

**Siège Social - 9 chemin du Patrouillard  
60530 FRESNOY EN THELLE  
TÉL : 06 28 18 21 89  
[www.csafram.fr](http://www.csafram.fr) - mail : [csafam@sfr.fr](mailto:csafam@sfr.fr)**

« La Veilleuse » éditée par la CSAFAM - 9 Chemin du Patrouillard - 60530 FRESNOY EN THELLE - Éditeur : Nathalie DIORE  
Création et impression : GPA Consulting - Crédit photo : Adobe Stock® - Ne pas jeter sur la voie publique.

Vos données personnelles sont traitées par la Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels (CSAFAM), en tant que responsable du traitement, dans le cadre de la gestion de la communication. Ce traitement est fondé sur l'intérêt légitime de la CSAFAM d'informer ses adhérents via son magazine « La veilleuse » et mis en œuvre conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques au regard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après le « RGPD ») et à la loi Informatique et Libertés modifiée. Vous pouvez à tout moment vous désinscrire de la liste des destinataires du magazine « La veilleuse » en nous contactant par mail : [csafam@sfr.fr](mailto:csafam@sfr.fr) ou par courrier postal : CSAFAM, 9 Chemin du Patrouillard 60530 FRESNOY EN THELLE. Pour plus d'informations sur le traitement de vos données personnelles, nous vous invitons à consulter notre politique de confidentialité <https://www.csafram.fr/politique-de-confidentialite>.