

Analyse du rapport IGAS par l'ufnafaam

Un rapport attendu et des propositions prometteuses

Débuté en juillet 2024, le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) sur l'accueil individuel vient enfin de paraître, après une longue attente. Avec ses 272 pages et 35 recommandations, il s'appuie sur des auditions, des questionnaires adressés aux assistantes maternelles et quelques échanges directs au sein des relais petite enfance. Pour l'UFNAFAAM, un certain nombre de propositions sont porteuses d'espoir et pourraient améliorer concrètement les conditions d'exercice des assistantes maternelles. Trois mesures en revanche peuvent entraîner des conséquences qui ne sont pas toujours mesurées dans le rapport.

Parmi les mesures phares, des propositions comme la 9 qui prévoit d'anticiper le versement du chômage en cas de rupture de contrat pour non-paiement du salaire, une avancée significative pour la sécurité financière des professionnelles. La proposition 10 vise à permettre aux relais petite enfance d'organiser les remplacements entre assistantes maternelles afin de faciliter leur accès à la formation en semaine. La proposition 4 suggère de revaloriser l'indemnité d'entretien pour tenir compte des tâches réalisées en dehors de la présence des enfants. La proposition 28 qui souhaite indemniser les assistantes maternelles qui accueillent des enfants en horaires atypiques ou en situation de handicap, à l'instar de ce qui existe pour la prestation PSU en crèche. Bien entendu l'ufnafaam soutient les mesures autour des crèches familiales qui sont listés (20-21-22-23) et l'accès à une carrière professionnelle semble enfin être interrogée de manière concrète.

Le rapport IGAS ne se contente pas de mesures individuelles : il propose également des évolutions structurelles, telles que la création d'un comité interministériel de l'enfance (24) ou l'intégration des assistantes maternelles dans des parcours de professionnalisation communs avec les autres métiers de la petite enfance (32 et 33) ou l'intégration de formation communs aux professionnels de la petite enfance (27). Ces orientations vont dans le sens d'une meilleure reconnaissance et d'une cohérence accrue au sein du secteur. Reconnaissance également vers les animateurs de relais ou les agents des services de PMI qui pourraient obtenir une formation au préalable de leur poste.

Trois propositions peuvent avoir de grandes conséquences :

- 1- Certaines recommandations suscitent de vives interrogations, notamment celle visant à rapprocher le statut des Maisons d'Assistants Maternelles (MAM) de celui des Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE). L'idée est que si les MAM peuvent accueillir jusqu'à 20 enfants – ce qui est rare en pratique, le nombre étant généralement de 16 pour 4 professionnelles –, elles devraient alors répondre aux mêmes obligations que les micro-crèches ou EAJE. Mais cette équivalence d'obligations pose moins la question fondamentale de l'équité. En effet, il convient d'interroger les conséquences de tels principes. Par exemple l'accueil les MAM pourraient obtenir les mêmes bonus qui sont versés aux EAJE ou renforcer par un même taux d'encadrement (1 adulte pour 4 enfants) les crèches et les micro-crèches. Si en effet on se dirige vers un seul modèle, il est indispensable de garantir les mêmes moyens humains et financiers sinon, c'est risquer de fragiliser un système déjà sous tension et de décourager les vocations.
- 2- De même si nous sommes complètement en accord avec l'augmentation de la formation initiale, proposer un seul bloc au départ va nécessairement freiner les candidats qui ne sont pas des étudiants mais des personnes qui sont souvent en reconversion professionnelle et qui doivent rapidement trouver des ressources financières au sein de ce métier. Bien au contraire, dans tous les métiers mais encore plus dans cette profession très autonome, il est utile de faire perdurer les temps de formation après un premier bloc de formation afin d'offrir aux professionnels des temps de réflexion commun, du recul tout cela avec un retour sur expérience. A cet effet, le bloc 2 de formation qui fait suite après un temps d'expérience reste capitale. Mais il devrait être réalisé beaucoup plus rapidement qu'aujourd'hui et se répéter chaque année jusqu'au premier renouvellement de l'agrément.
- 3- Le critère d'âge au sein de l'agrément va enrayer une perte de l'employabilité et à terme un départ des assistantes maternelles. En effet une assistante maternelle qui dispose d'un agrément dont l'âge de l'enfant accueilli doit être de 18 mois, doit impérativement retrouver un enfant de cet âge précis, situation quasi impossible la plupart du temps. Nous rappelons que chaque assistante maternelle doit transmettre dans les huit jours tout enfant accueilli avec son âge et les coordonnées des familles au service de PMI. Ce dernier dispose donc d'une liberté pour vérifier au domicile de l'assistante maternelle l'organisation de l'accueil s'il ne lui fait pas suffisamment confiance.

Conclusion :

La majorité des propositions vont dans le sens d'une amélioration et nous souhaitons qu'elles soient suivies d'effets. Deux d'entre elles nous interrogent, notamment ces propositions qui visent à toujours unifier les statuts (MAM/EAJE) comme celui qui tend rapprocher le temps de travail du droit commun. Si de telles interrogations reviennent régulièrement sur le tapis elles finissent toujours par se confronter aux spécificités de ce travail et avec son employabilité. S'il est évident qu'il faut améliorer l'existant, commençons déjà par prévoir une véritable protection sociale, trop longtemps mis de côté pour ces professionnelles. Interrogeons-nous sur l'apport des spécificités que peuvent offrir les maisons d'assistants maternels au détriment d'une certaine stigmatisation quand elles sont comparées avec les EAJE. Comme si le modèle de la qualité était normé par la crèche. Ce que désire l'accueil individuel c'est que l'on considère cette spécificité toujours éclairé « par défaut » aux EAJE. S'il faut trouver des pistes d'améliorations pour ces maisons d'assistantes maternelles il reste dommage de vouloir effacer ce qu'elles sont et oublier pourquoi elles ont été créés.

L'ufnafaam espère que ces mesures proposées font l'objet de réflexions avant tout début de travaux et que, pour une fois, au regard de la majorité de ces propositions, la vision de ce métier soit construite à long terme avec des mesures permettant d'améliorer efficacement le statut et moins par des petites mesures qui n'entraînent pas de conséquences positives sur la disparition lente mais régulière de ces professionnelles.