



Assistants familiaux et Assistants maternels : L'urgence à reconnaître ces professionnels du service public Et à améliorer leur statut

Séance Plénière du 12 mars 2025

**Rapporteure : Delphine DEPAY
Présidente de la FS3**

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csftp.org

Sommaire

INTRODUCTION : LES RAISONS DE L'AUTO-SAISINE	3
I. Les ASFAM et les ASMAT, des agents territoriaux au service des enfants et des familles ..	8
A - Des missions de service public.....	8
B - Etat des lieux statistiques, employeurs, etc.	10
C - Des agents soumis à un corpus juridique composite.....	12
II. Un cadre juridique statutaire hétérogène et spécifique, des agents contractuels de droit public exerçant une profession soumise à agrément et à formation préalables.	15
A - Recrutement	15
B - La carrière.....	17
C - Le droit à formation	19
D - La discipline.....	22
E - Perte d'emploi et reclassement	24
F - Création et vacance de poste	24
G - Remplacement de l'agent durant ses absences.....	25
III. Les problématiques connexes soulevées à l'occasion de l'auto-saisine.....	27
A - Rémunération principale, indemnités, attribution des équipements, remboursement des frais professionnels	27
B - Les conditions de travail (collectif de travail, temps de travail, congés, etc...)	31
C - Les responsabilités administrative et pénale	33
D - L'exercice du droit syndical	35
E - Droit de grève	35
IV. RECAPITULATIF DES 37 PRECONISATIONS.....	36
CONCLUSION	40
ANNEXES.....	43
Contributions des membres du CSFPT.....	49
Liste des rapports du CSFPT.....	65

INTRODUCTION : LES RAISONS DE L'AUTO-SAISINE

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a eu, à plusieurs reprises, à traiter de la situation des assistantes maternelles et des assistantes familiales, notamment en 2006, juste après la loi du 27 juin 2005, à travers le rapport de la FS3 intitulé « *Assistantes maternelles et assistantes familiales, évoluer pour préparer l'avenir* ». L'avenir nous y sommes.

Le rapport de 2011 du CSFPT sur la précarité dans la fonction publique territoriale faisait un focus sur les assistantes maternelles et assistantes familiales, en rappelant la forte précarité de ces métiers, car leur emploi est lié :

- d'une part, à l'agrément qui leur est délivré et peut leur être retiré ;
- d'autre part, à la fluctuation du nombre d'enfants qui leur est confié. Cela détermine leur niveau de rémunération ou de non rémunération.

Ces emplois sont pourvus par contrat bien qu'ils correspondent à des besoins permanents des collectivités employeurs. L'instabilité de leur situation est un facteur de turnover important et interroge l'objectif pourtant posé de professionnalisation et d'amélioration de la qualité de service. Certaines assistantes maternelles ou familiales, de fait, considèrent leur emploi comme une solution transitoire ou complémentaire.

La rémunération de ces agents est en conséquence très hétéroclite.

Une mission de service public importante est donc confiée à des agents non titulaires occupés sur des emplois difficiles, et aux rémunérations très irrégulières.

Treize ans plus tard, il semble que nous en soyons au même point.

En 2022, dans un avis¹ intitulé « *Vers un service public de la petite enfance* », le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) valorisait les ASMAT (assistantes maternelles) employés par des collectivités territoriales au sein des crèches familiales. Il notait dans le même avis la persistance de freins au développement de ce mode d'accueil, notamment, le cadre juridique qui n'est pas suffisamment lisible. Il prenait l'exemple de ces ASMAT qui se voient appliquer soit les règles de la fonction publique territoriale, soit celles du code du travail.

En mai 2021, un mouvement social d'importance² était entamé par les assistantes familiales (ASFAM) au nombre de 40 000 selon la DREES soit 10 000 de moins qu'en 2013 mais avec 39 600 enfants de plus confiés à l'ASE (). Les ASFAM en action revendiquaient une amélioration de leur statut.

Le parlement examinait fin 2021 un projet de loi qui allait devenir la loi n°2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants et dont le titre IV est intitulé « Améliorer

¹ CESE, avis « Vers un service public d'accueil de la petite enfance », mars 2022, 98 pages, page 56.
[https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022_04_sp_accueil_enfance.pdf].

² Voir [<https://www.lagazettedescommunes.com/747020/les-assistantes-familiales-en-greve-pour-la-reforme-de-leur-statut/>].

l'exercice du métier d'assistant familial » (art. 28 à 31) a été rédigé sans concertation avec le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Devant le Sénat, le Ministre Adrien Taquet³ promoteur du projet de loi expliquait : « *Nous travaillons aussi sur le statut* ». La sénatrice Laurence COHEN précisait donc tout en l'interrogeant que « certains (ASFAM) souhaiteraient intégrer la fonction publique territoriale. Avez-vous défriché cette question ? ». Et le ministre de répondre : « *L'intégration des assistants familiaux dans la fonction publique territoriale n'a pas été évoquée* ».

Au terme de cette dernière évolution législative, la rénovation s'est arrêtée une nouvelle fois au milieu du gué (Conseil et alii, 2021, page 23).

C'est dans ce contexte que le bureau du CSFPT a confié à sa FS3 chargée des questions statutaires, présidée par Karim LAKJAA, une autosaisine consacrée aux ASFAM et aux ASMAT.

Quel est l'enjeu de cette autosaisine ?

Il était déjà posé en 2010 dans un article intitulé « *Retour sur le statut juridique des assistants familiaux* » écrit par le docteur en droit Mohammed Sahia Cherchari : « *ne serait-il toutefois pas temps d'envisager et d'imaginer un système qui stabilise et sécurise une assez grande partie de ces professionnels de la protection de l'enfance ?* »

Dans un rapport d'évaluation de la loi de 2005, la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) soulignait également en 2015, dans un paragraphe intitulé « *les questions non abordées par la réforme de 2005* », que « *les assistants familiaux qui sont pour la plupart employés par les conseils généraux ont le statut d'agents non titulaires des collectivités locales et souhaiteraient être intégrés dans la fonction publique territoriale* »⁴.

Constatant la diminution et le vieillissement des effectifs d'assistants familiaux et maternels, il convient de réfléchir à la pérennité de leurs missions et aux évolutions nécessaires pour redonner de l'attractivité à ces métiers.

C'est donc autour de cet enjeu que la FS3 s'est réunie à huit reprises de novembre 2021 à janvier 2023. Y ont participé, outre les membres de la FS3, des experts.

Dans ce cadre ont été réalisées six auditions :

- Béatrice LE RHUN, Adjointe à la cheffe du bureau BCL de la DREES, le 05 avril 2022
- DGCS, le 05 avril 2022 :
 - Jérôme JUMEL, adjoint à la directrice générale de la cohésion sociale, chef du service des politiques sociales et médico-sociales,

³ Rapport n° 74 (2021-2022) de M. Bernard BONNE, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 20 octobre 2021, pages 162 à 165). [<https://www.senat.fr/rap/l21-074/l21-0741.pdf>].

⁴ [<https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/famille-enfance/article/rapport-d-evaluation-de-la-loi-2005-relative-aux-assistants-maternels-et-aux>], page 24.

- Laure NELIAZ, adjointe au chef de bureau, bureau protection de l'enfance et de l'adolescence, sous-direction de l'enfance et de la famille,
 - Maria BILICI, chargée de mission accueil familial,
 - Marie-Christine DELPEYROU, chargée de mission accueil familial.
- Sonny PERSEIL, chercheur, le 19 mai 2022.
 - Nathalie CHAPON, enseignante-chercheuse à l'Université d'Aix-Marseille le 19 mai 2022.
 - Sandrine EUILLET, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation, CREF, Université de Nanterre, le 19 mai 2022.
 - Aurélie PRUVOST, Responsable du service accueil familial du conseil départemental du Nord, le 04 juillet 2022.

La FS3 regrette que Départements de France (principal employeur d'ASFAM), au-delà d'un accord de principe pourtant acté, n'ait pas été auditionnée dans le cadre de l'autosaisine.

Ce travail a conduit au présent document qui est structuré comme suit.

Une première partie constitue un état des lieux des ASFAM et des ASMAT appréhendés en tant qu'agents permanents à temps complet des services publics territoriaux de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant.

Une seconde partie répond à l'enjeu principal de cette autosaisine, l'enjeu statutaire, à travers l'observation du cadre juridique statutaire hétérogène et spécifique appliqué à ces agents contractuels de droit public exerçant une profession soumise à agrément et à formation préalables.

La troisième partie formalise les problématiques connexes non statutaires qui ont été exprimées avec force, tant par les membres de la FS3, que par les experts mandatés (notamment des ASFAM, ASMAT, mais pas exclusivement), et par les personnes ex qualité (universitaires, fonctionnaires intervenant sur la matière). Son champ couvre des éléments qui contribuent à la crise du métier : rémunération, conditions de travail, responsabilités administrative et pénale, exercice du droit syndical.

Les travaux de la FS3 ont permis de faire émerger 37 préconisations s'inscrivant dans la continuité des rapports du CSFPT de 2006 et de 2011. Ces préconisations sont récapitulées en fin de rapport.

Elles ne sont pas exclusives d'une démarche urgente d'inventaire et de correction de toutes les situations souffrant d'un défaut d'application du droit existant. C'est par exemple le cas pour la présomption d'innocence et l'intégration au collectif de travail. En effet, lors de

l'audition d'Adrien TAQUET, la sénatrice Laurence ROSSIGNOL a rappelé que les lois de 2007 et de 2016 sont très inégalement appliquées.

Le CSFPT notait dans son rapport de 2006 que les ASFAM et ASMAT sont des non titulaires placés dans une situation précaire car leur emploi est lié :

- d'une part, à l'agrément qui leur est délivré et peut leur être retiré,
- d'autre part, à la fluctuation du nombre d'enfants qui leur est confié. Cela détermine leur niveau de rémunération ou de non rémunération quand ils n'ont aucun enfant.

Le rapport préconisait donc la création, dans le cadre du statut, d'un cadre d'emplois de catégorie C.

Les travaux et auditions ont démontré que, 16 ans plus tard, la catégorie C n'était plus pertinente. A émergé l'idée que les ASFAM en tant que travailleurs sociaux de la protection de l'enfance et que les ASMAT en tant que travailleurs sociaux de la petite enfance devaient relever **de la catégorie B**. Pourquoi ?

Aujourd'hui, dans la fonction publique, tous les emplois comportant des missions d'**encadrement éducatif** et/ou de **prise en charge en autonomie** d'enfant mineurs, en l'absence de leurs référents parentaux ou d'un supérieur hiérarchique (que ce soit dans le champ de l'enseignement général ou artistique, de la lecture publique, de l'éducation sportive, de la protection de l'enfance ou des services médico-sociaux) exigent un niveau de responsabilité et de qualification qui correspond a minima à la catégorie B.

Seuls restent exclus de cette reconnaissance les assistants familiaux et maternels.

Des récentes évolutions statutaires y conduisent, comme le passage en catégorie B des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture. Concernant ce dernier cadre d'emplois, la fiche métier⁵ du CNFPT d'assistant éducatif Petite Enfance le donne en correspondance statutaire à titre indicatif pour les ASMAT.

ASFAM et ASMAT voient leurs responsabilités renforcées régulièrement, sans contrepartie. Ces responsabilités relèvent de la catégorie B.

Les ASFAM sont dispensés de l'obligation d'obtenir le DEAF s'ils sont déjà :

- Auxiliaires de puériculture,
- Educateurs de jeunes enfants,
- Educateurs spécialisés.

Ce qui conforte le fait qu'ils relèvent de la catégorie B.

Le niveau de formation initiale et l'expérience professionnelle des ASFAM et des ASMAT a très fortement augmenté. Il convient de le reconnaître.

⁵ Voir [<https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/B3A-05>].

Au demeurant, si la perspective du règlement de la question statutaire contribuera à l'amélioration de la condition d'ASFAM et d'ASMAT, elle est à elle seule insuffisante : elle ne pourra répondre à l'ensemble des problématiques liées aux métiers des ASFAM et des ASMAT.

Auditionnée par la FS3, l'universitaire Nathalie CHAPON a souligné que, sur la question des recrutements, on constate une perte de professionnels tous les ans et que ce problème existe également dans les autres pays européens.

Cette situation traduit une crise holistique de la condition d'ASFAM et d'ASMAT qui s'inscrit de manière consubstantielle dans un manque de considération et de reconnaissance professionnelle, comme l'a observé devant la FS3, le chercheur Sonny PERSEIL.

Au point que devant le Sénat, Adrien TAQUET a reconnu que la démographie de la profession est déclinante et, sans un regain de recrutement, les Départements et les publics accompagnés connaîtront bientôt de grandes difficultés.

I. Les ASFAM et les ASMAT, des agents territoriaux au service des enfants et des familles

Les ASFAM et les ASMAT sont des agents sociaux exerçant des missions de service public au bénéfice d'usagers qui sont des enfants et des familles. Avant d'aborder leur statut dans une deuxième partie, il convient d'apporter des précisions quant à leur nombre, leurs employeurs et le caractère composite du cadre juridique qui leur est appliqué.

A. Des missions de service public.

Les missions des ASFAM et ASMAT sont très précisément définies.

Selon l'article L.421-2 du code de l'action sociale et des familles (CASF), « l'ASFAM est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre ainsi que par celles du chapitre III du présent livre, après avoir été agréé à cet effet. L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil. »

Dans sa nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles, l'INSEE⁶ écrit au sujet des ASFAM qu'ils sont agréés pour accueillir de façon permanente à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs et des majeurs de moins de 21 ans. Leur activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance. Ce sont essentiellement des personnes salariées des collectivités territoriales. On trouve également des éléments utiles de définition de leurs qualifications et responsabilités dans :

- la **fiche métier "assistant familial" 4500 du RNCP** (répertoire national des certifications professionnels), dont l'exposé des activités et compétences est repris **dans le référentiel métier du ministère des solidarités,**
- la **fiche métier "assistant maternel" n° 34691 du même RNCP.**

Selon l'article L.421-1 du CASF, l'ASMAT est « la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile ou dans un lieu distinct de son domicile appelé “ *maison d'assistants maternels* ” tel que défini à l'article L. 424-1. L'assistant maternel accueille des mineurs confiés par leurs parents, directement ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil mentionné à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique. Il exerce sa profession comme salarié de particuliers employeurs ou de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues au chapitre III du présent livre, après avoir été agréé à cet effet. »

⁶ [<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2020/profession/56C1?champRecherche=false>].

Dans sa nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles, l'INSEE⁷ écrit au sujet des ASMAT qu'il s'agit de salariés d'établissements privés ou publics ou de particuliers, faisant profession de s'occuper d'enfants pendant tout ou partie de la journée, à leur domicile (en général).

Les ASFAM et ASMAT qui nous préoccupent ici sont donc ceux employés par des personnes morales de droit public et encore, plus précisément, par des employeurs territoriaux.

Ils s'inscrivent doublement dans des missions de service public :

- Premièrement par la nature de leurs missions et de leurs responsabilités éducatives et pénales, telles que précisées dans le cadre des textes afférents à l'acquisition et la reconnaissance des qualifications requises et à l'organisation des services publics contrôlés par la puissance publique auxquels ils contribuent.
- Deuxièmement, en tant qu'agents permanents des collectivités territoriales dédiés à l'exercice de compétences de ces dernières : compétences d'ores et déjà obligatoires pour **l'aide sociale et la protection de l'enfance**, et ayant vocation à le devenir prochainement pour le **service public de la petite enfance**, conformément aux engagements du gouvernement pour la législature en cours (cf déclaration de politique générale de la première ministre le 6 juillet 2022).

Sur ce 2ème volet, les éléments des fiches métiers du CNFPT :

- **d'assistant familial en protection de l'enfance** (fiche 64),
- et d'assistant d'éducation petite enfance (valable pour les auxiliaires du puéricultures et les assistants maternelles) (fiche 63),

constituent des ressources utiles, non seulement à l'élaboration des fiches de postes obligatoires, mais aussi à la définition des fonctions des agents concernés dans la perspective des statuts particuliers attendus.

En 1987, le Conseil d'Etat dans son arrêt⁸ du 23 décembre n°79958 a ainsi précisé que « *les assistantes maternelles qui ont été recrutées par le département de la Dordogne pour accueillir en garde permanente à leur domicile des mineurs qui leur sont confiés par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance, exercent des fonctions qui les font participer directement à l'exécution du service public de l'aide sociale à l'enfance et ont ainsi la qualité d'agent public ; qu'elles doivent, lorsqu'elles ont été recrutées par des contrats à durée indéterminée, être regardées comme occupant des emplois permanents pour l'application de l'article 8 précité du décret du 30 mai 1985* »

Concernant les ASMAT, leurs missions procèdent de ce que le CESE a qualifié dans son récent avis,⁹ de service public d'accueil de la petite enfance.

⁷ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2003/professionRegroupee/563a?champRecherche=fals>.

⁸ Voir [<https://juricaf.org/arret/France-CONSEILDETAT-19871223-79958>].

⁹ CESE, avis « Vers un service public d'accueil de la petite enfance », mars 2022, 98 pages. [https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022_04_sp_accueil_enfance.pdf]

Ainsi le CESE a-t-il recensé 781 crèches familiales représentant, en termes de places, moins de 1% de l'offre totale en accueil collectif. Les gestionnaires de crèches familiales sont à 78% des employeurs territoriaux. Le CESE préconise de relancer l'accueil en crèche familiale (CESE, 2022, page 56).

Or, il convient de souligner une diminution du nombre de places d'accueil du jeune enfant offertes par les crèches familiales des collectivités. En 1998, ce nombre était de 66 000 places sur 283 000 soit près du quart du total de l'offre des établissements d'accueil. En 2019, il est tombé à 39 000 sur un total de 407 000, soit moins de 10% du total. Dans le même temps, le nombre de crèches familiales territoriales a également évolué négativement de 800 en 1998, à 750 en 2010 puis à 559 en 2019, soit 191 établissements en moins représentant plus de 25% du total en 21 ans.

En ce qui concerne les pouvoirs publics, la crèche apparaît toujours beaucoup plus onéreuse d'où l'institution d'un marché privé de la garde. (Bloch, F. & Buisson, M., 2003, pages 196 et 198).

Auditionné par la FS3, le 19 mai 2022, le chercheur HDR en science politique, Sonny PERSEIL, après avoir évoqué « un grand service public de la petite enfance » a pointé le fait que 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.

B. Etat des lieux statistiques, employeurs, etc.

Dans son rapport 2022 intitulé « les finances des collectivités locales »¹⁰, l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales comptabilise, pour l'année 2020, 42 000 ASFAM et ASFAM dans une seule et même catégorie de personnels territoriaux qu'il caractérise par un statut atypique, différent de celui des titulaires et des autres contractuels.

En 2018, il en dénombrait 45 900, soit une baisse de 8,5% entre cette date et 2020.

En 2020, ces emplois d'ASFAM et d'ASMAT représentaient 40 600 Equivalents Temps Pleins (ETP), en recul de 3,10% par rapport à 2018.

¹⁰ <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/Etudes%20et%20statistiques/OFGL/2022/Rapport%20OFGL%202022%20V3.pdf>, page 221.

Effectifs des collectivités locales et leur volume de travail par statut et catégorie hiérarchique (en milliers)											
		Effectifs au 31 décembre					Volume de travail en équivalent temps plein				
		2018	2019	2020	Évolution 2018-2019	Évolution 2019-2020	2018	2019	2020	Évolution 2018-2019	Évolution 2019-2020
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	Fonctionnaires	1 468,8	1 469,0	1 455,6	+0,0%	-0,9%	1 394,3	1 392,7	1 387,7	-0,1%	-0,4%
	catégorie A	135,3	180,6	178,8	+33,4% (+0,9%) (a)	-1,0%	131,3	172,6	172,5	+31,4% (-0,2%) (a)	+0,0%
	catégorie B	224,5	178,7	177,4	-20,4% (-1,1%) (a)	-0,7%	212,3	171,7	170,4	-19,1% (+0,2%) (a)	-0,7%
	catégorie C	1 107,3	1 108,4	1 098,0	+0,1%	-0,9%	1 049,2	1 047,2	1 043,3	-0,2%	-0,4%
	catégorie indéterminée	1,6	1,3	1,5	-21,3%	+14,4%	1,5	1,2	1,5	-20,7%	+21,6%
	Contractuels	391,1	407,7	419,9	+4,2%	+3,0%	344,3	359,6	365,3	+4,4%	+1,6%
	catégorie A	44,8	57,8	61,3	+29,1% (+8,6%) (a)	+6,0%	39,9	51,1	55,1	+28,0% (+8,1%) (a)	+7,8%
	catégorie B	57,1	50,7	55,4	-11,2% (+4,5%) (a)	+9,2%	50,4	43,1	47,2	-14,6% (+1,0%) (a)	+9,5%
	catégorie C	274,6	284,3	284,9	+3,5%	+0,2%	239,7	250,0	245,1	+4,3%	-2,0%
	catégorie indéterminée	14,6	14,9	18,3	+1,6%	+23,1%	14,2	15,4	18,0	+8,5%	+16,4%
	Autres statuts	59,5	59,3	56,3	-0,3%	-5,0%	53,0	53,9	54,0	+1,5%	+0,2%
	Assistants maternels et familiaux (Cat. C)	45,9	44,8	42,0	-2,4%	-6,3%	41,9	40,5	40,6	-3,5%	+0,3%
	Apprentis (Cat. A, B ou C)	11,7	12,2	12,1	+4,5%	-1,2%	9,3	11,2	11,2	+21,4%	-0,6%
Collaborateurs de cabinet (Cat.A, B ou C)	1,9	2,3	2,3	+19,9%	+0,1%	1,8	2,1	2,2	+15,7%	+2,7%	
Total		1 919,4	1 936,0	1 931,8	+0,9%	-0,2%	1 791,7	1 806,1	1 807,0	+0,8%	+0,0%

Source : l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales – DGCL.

L'Observatoire des finances et de la gestion publique locales regroupe en une seule catégorie les ASFAM et les ASMAT, en raison de leurs caractéristiques et de leur « statut », alors que, depuis la loi du 27 juin 2005, il convient de les distinguer.

Si 90% des ASFAM sont des agents contractuels territoriaux, seuls 9,5% des ASMAT le sont (Audition de Béatrice LE RHUN, Adjointe à la cheffe du bureau BCL de la DREES, par la FS3, le 05/04/2022).

Les principaux employeurs des ASFAM sont les départements. Pour l'année 2020, la DREES¹¹ recensait 36 114 ASFAM représentant près de 29,7% de l'ensemble des personnels de l'action sociale départementale. Pour rappel, dans son rapport de 2005, « ASFAM et ASMAT, évoluer pour préparer l'avenir », le CSFPT soulignait que les ASFAM constituaient la principale profession au sein des Conseils Généraux avec 56 370 personnes (soit 21,10%) en 2003.

Le Département du Nord emploie, de loin, le plus gros effectif d'assistants familiaux avec 2776 professionnels, suivi du Pas-de-Calais (1 911), de la Gironde (727) et l'Hérault (693). Le plus faible nombre de professionnels se situe dans les Hautes-Alpes (40), suivi de la Lozère (43) et du Cantal (67).

Quant aux ASMAT, leurs employeurs publics territoriaux sont des communes, des EPCI ou d'autres établissements publics (CCAS et CIAS). Mais seuls 30% d'entre eux sont des agents publics de la FPT. Pour l'année 2019, la DREES¹² recense 9 935 ASMAT employés au sein de 560 crèches familiales, versus 27 100 salariés directement par des particuliers.

¹¹ DREES, Données départementales et nationales sur le personnel de l'action sociale départementale, avril 2022. [https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/explore/dataset/3066_le-personnel-de-l-action-sociale-et-medico-sociale/information/].

¹² DREES, L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans, résultats 2019. [https://drees2-sgsocialgouv.opendatasoft.com/explore/dataset/331_l-offre-d-accueil-du-jeune-enfant/information/].

C. Des agents soumis à un corpus juridique composite.

Dans son rapport précité de 2006, le CSFPT notait que certains aspects sont réglés pour les assistants maternels et les assistants familiaux ayant des employeurs privés car un contrat de travail et un contrat d'accueil fixent de manière précise leurs conditions de rémunération, d'horaires et de congés ; pour ce qui est de ceux employés par les collectivités, ce n'est, par contre, pas le cas.

En 2021, l'étude d'impact du projet de loi relatif à la protection de l'Enfance considérait que « *les assistants familiaux ont un statut particulier et sont régis par des dispositions hybrides, se voyant appliquer une partie seulement du code du travail ou du statut général de la fonction publique (...) un régime juridique qui emprunte pour partie aux règles du droit privé et à celles du droit public* »¹³.

Sans être exhaustif, le corpus juridique applicable aux ASFAM et aux ASMAT agents territoriaux renvoie à :

- Différentes lois : Loi du 17 mai 1977, Loi du 12 juillet 1992, Loi du 27 juin 2005, Loi du 14 mars 2016, Loi Taquet du 7 février 2022.
- Différents textes de nature réglementaire : le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, le décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le code de l'action sociale et des familles, le décret n° 2014-918 du 18 août 2014 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants familiaux ;
- Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels, arrêté du 14 mars 2006 relatif au diplôme d'Etat d'assistant familial ;
- Différents codes : Code de l'action sociale et des familles, Code de la santé publique, Code du travail.

A titre d'exemples, (il en existe bien d'autres) des incohérences et de l'insécurité juridique inhérentes à cet imbroglio réglementaire, on peut citer :

- * Le Code Général de la Fonction Publique renvoie pour les assistants familiaux et maternels, au chapitre II du titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles ; ce chapitre renvoie toujours lui-même, dans son article R422-1, à des articles du Code du Travail qui ont été abrogés définitivement en 2008, il y a 14 ans, au moment de la nouvelle numérotation de ce code du travail.
- * Les assistants maternels et familiaux sont électeurs et éligibles au sein des CCP (commissions consultatives paritaires) et de leurs formations disciplinaires restreintes. Ils y examinent, pour les autres contractuels, certaines situations qui en relèvent en

¹³ [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b4264_etude-impact.pdf#%5B%7B%22num%22%3A125%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C68%2C713%2C0%5D].

application du de certains articles du décret n°88-145, qui ne leur sont pas applicables. Cela exclut l'examen des cas concernant leurs propres professions ! Exemples : en matière de sanctions disciplinaires (article 36-1 du décret), ou pour les requêtes en modification du compte-rendu de l'entretien professionnel annuel (article 1-3 dudit décret).

Il en résulte un sentiment d'ambiguïté, voire de vacuité juridiques. Certains acteurs professionnels du secteur notent une articulation juridique difficile (Conseil et alii, 2020, page 39) ou encore, un droit idoine compliqué (Conseil et alii, 2022, page 25). Cette situation nuit à la connaissance du droit et à son effectivité.

Cette vision des choses a été partagée par l'ensemble des membres de la FS3.

A contrario, le rapport d'évaluation de la loi de 2005 réalisée par la DGCS relevait qu'au « *regard des échanges avec les conseils généraux, il apparaît que ceux-ci considèrent que cette loi a complètement atteint ses deux buts principaux, la professionnalisation des assistants familiaux et l'amélioration de la qualité de l'accueil. Ils ont relevé peu de difficultés d'interprétation* ». La FS3 regrette que Départements de France, au-delà d'un accord de principe pourtant acté, n'ait pas été auditionnée dans le cadre de l'autosaisine.

Quoi qu'il en soit et afin de rendre effectives les dispositions juridiques afférentes aux ASFAM et ASMAT, il conviendrait donc de les rendre plus lisibles en les intégrant dans le Code Général de la Fonction Publique.

D'où 3 préconisations :

1- Appliquer dans l'immédiat aux ASFAM et aux ASMAT l'intégralité des droits du cadre législatif et réglementaire d'ensemble des contractuels occupant des emplois permanents des employeurs territoriaux, répondant au motif qu'il n'existe pas encore à ce jour de cadre d'emplois de "fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes", cf article L. 332-8 du CGFP.

Cela signifie que, pour ces agents, le décret 88-145 doit désormais constituer la référence du droit applicable, et les autres codes ou textes n'intervenir qu'à titre subsidiaire pour les volets de leur emploi, non traités dans le décret 88-145.

Au même titre que pour les autres fonctionnaires territoriaux exerçant des missions de travailleurs sociaux, de professionnels de l'animation ou de la Petite enfance, le CASF , ne devant traiter que des questions relatives à la formation initiales, aux prérogatives et aux pratiques professionnelles pour les ASFM et ASMAT.

2 – Intégrer les cellules RH qui gèrent trop souvent de façon isolée, les engagements (recrutements et fins d'engagements, dossiers administratifs, payes, droits et obligations, congés, arrêts de travail) des assistants familiaux, dans les DRH des collectivités employeuses. Cette intégration fonctionnelle faciliterait grandement la correction des oublis ou discriminations dont sont parfois victimes les ASFAM-ASMAT dans l'accès aux droits généraux des personnels permanents de leur collectivité. Elle favoriserait également leur prise en compte dans les plans de formations, les lignes directrices de gestion RH, les politiques de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi.

3 – Engager sans plus attendre un travail d'homologie des droits, sous l'égide du CSFPT et en inter FS, avec l'assistance conjointe de la DGCS et la DGCL, ce qui par la suite permettra le travail d'élaboration d'un cadre d'emplois en tant qu'agents permanents des services publics territoriaux.

II. Un cadre juridique statutaire hétérogène et spécifique, des agents contractuels de droit public exerçant une profession soumise à agrément et à formation préalables.

Dans le rapport précité de 2006, le CSFPT qualifiait les ASFAM et ASMAT de personnels territoriaux non titulaires placés dans une situation précaire. Il appelait, en conséquence, à la création, dans le cadre du statut, d'un cadre d'emplois de catégorie C selon des modalités à déterminer (mode de recrutement, niveau, filière et mode de rémunération).

L'observation 17 années plus tard des modalités de recrutement, de carrière, de formation, de droit disciplinaire et de perte d'emploi conduit au même constat de précarité de ces personnels et à la même préconisation de tendre vers la création d'un cadre d'emplois idoine mais désormais en catégorie B pour tenir compte des évolutions professionnelles et sociétales produites depuis.

Pour travailler à la création de ce cadre d'emplois, une étude d'impact devra être menée par le CSFPT dans un cadre d'inter formations spécialisées pour répondre aux contraintes spécifiques aux métiers (nombre d'enfants accueillis, temps de travail, conditions de rémunération, ...)

A. Recrutement

La profession d'ASFAM comme celle d'ASMAT est réglementée. Pour être exercée, elle nécessite un agrément visant à s'assurer que la personne qui accueille à son domicile un ou plusieurs enfants dispose des compétences nécessaires pour ce faire.

L'agrément constitue une condition préalable sine qua non au recrutement sans constituer une embauche. Au demeurant, l'agrément délivré par l'autorité territoriale départementale à un ASFAM ou un ASMAT ne fait pas de lui son employeur.

L'agrément est organisé comme suit :

- La procédure d'agrément (Dispense, demande, instruction, décision).
- Le contenu de l'agrément (Nombre d'enfants accueillis, validité de l'agrément, suivi et contrôle).
- Le renouvellement de l'agrément (Demande de renouvellement, renouvellement automatique, renouvellement pour 5 ans).
- Le retrait, la modification ou la suspension (Procédure et recours).

Dans son rapport de 2005, le CSFPT a considéré que la précarité des ASFAM et ASMAT était pour partie liée à l'agrément qui leur est délivré et peut leur être retiré.

Au demeurant, la Formation spécialisée a objectivé des pratiques hétérogènes dans les conditions d'attributions de l'agrément d'un département à un autre.

Préconisation :

4 – Associer les organisations syndicales à un travail d'harmonisation des procédures d'agrément des deux professions afin qu'elles garantissent une équité territoriale, au côté d'autres agents disposant de compétences avérées (infirmières puéricultrices, par exemple), ce qui constituerait une forme de reconnaissance professionnelle et institutionnelle ainsi qu'un renforcement de leur participation au collectif de travail.

Cette évolution est d'ailleurs préconisée par le chercheur Sonny PERSEIL, auditionné par la FS3 le 19 mai 2022.

En dehors de l'agrément, le recrutement se concrétise par :

- Un contrat de travail (date du recrutement, conditions d'emplois et organisation du travail, droits et obligations, période d'essai, date de fin si conclu à durée déterminée) ;
- Un contrat d'accueil ;
- Pour les ASFAM – 1 contrat par enfant – annexé au contrat de travail, objet du placement, ses modalités. Il est facultatif pour les ASMAT.

Le recrutement des ASFAM et des ASMAT se caractérise par l'absence de concours. Or, L'article L. 320-1 du code général de la fonction publique fait du concours la voie d'accès de droit commun aux emplois de la fonction publique. Il s'agit donc d'une dérogation à ce principe.

5 – Recrutements

- Les modalités de recrutement doivent garantir la mise en œuvre de la surveillance médicale du médecin du travail et de ses préconisations en matière d'adaptation du poste de travail. En effet les 2 types d'emplois sont des postes à sujétions et risques (physiques et psycho-sociaux) spécifiques qui rentrent dans la catégorie des "postes dans des services comportant des risques spéciaux" au sens de l'article 21 du décret 85-603.

La fiche métier du CNFPT consacré aux ASFAM¹⁴ les rattache à titre indicatif au cadre d'emplois des Agents sociaux territoriaux (Catégorie C, filière sociale) en précisant 2 conditions d'accès :

- Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie ;
- Possibilité de recrutement direct pour les cadres d'emplois de catégorie C en fonction du grade (deuxième classe).

¹⁴ [<https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/B3B-06>].

Il en va de même pour la fiche métier du CNFPT afférente aux ASMAT¹⁵.

La FS3 n'a pas rencontré d'ASFAM ou d'ASMAT recruté par l'une de ces 2 voies.

La création d'un cadre d'emplois de catégorie B conduirait à l'organisation de concours sur titre.

Les débats en FS3 ont montré la difficulté d'accès à l'emploi sur concours pour des personnes qui ne disposent pas de la nationalité de l'un des Etats de l'Union européenne. Or, il a été observé, de manière académique, une forte prédominance sur certains territoires au sein des ASMAT des femmes immigrées (Vozari, A., 2014, page 36).

L'audition de Nathalie CHAPON a permis d'observer une évolution de la sociologie de la population recrutée (plus diplômée et plus d'hommes) ainsi qu'une crise des recrutements.

B. La carrière

Dans son rapport de 2006, le CSFPT dénonçait l'incompatibilité entre l'agrément et la carrière. Il indiquait que l'intégration dans un cadre d'emplois engendrerait une stabilité financière et un déroulement de carrière, par conséquent, une rupture par rapport à la situation de précarité actuelle.

Il ajoutait qu'en cas de perte de son agrément, un ASFAM ou un ASMAT fonctionnaire ferait l'objet d'un reclassement et non d'un licenciement comme y conduit le statut d'agent territorial contractuel.

17 ans plus tard, les travaux de la FS3 ont une nouvelle fois caractérisé la carrière des ASFAM et des ASMAT comme une non carrière en raison d'une absence de déroulé et de mobilité verticale et horizontale au sein de leur administration.

La création d'un cadre d'emplois sur un B type permettrait un déroulé de carrière.

1) Pour les assistants familiaux

La reconnaissance à part entière du Diplôme d'Etat d'Assistant Familial (DEAF) comme diplôme de travail social est aujourd'hui acquise.

Depuis 10 ans, l'évolution statutaire vers la catégorie A des ASS, EJE, CESF et Educateurs spécialisés territoriaux, s'est opérée en phase avec la réingénierie de leurs diplômes et avec leur certification européenne en tant que licence universitaire.

De la même façon, l'intégration des assistants familiaux en catégorie B doit être construite en cohérence avec la réingénierie de leurs diplômes au niveau 4 engagée par les partenaires sociaux, l'Etat et les Régions dans le cadre de la Commission de certification professionnelle,

¹⁵ [<https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/B3A-05>].

notamment au regard des responsabilités nouvelles qui leur sont reconnues par la loi du 7 février 2022 relative à la protection de l'enfant.

Conformément à la logique retenue pour la construction de la fonction publique territoriale, à savoir une volonté de cadres d'emplois aussi communs que possible par filières professionnelles, il paraît pertinent de travailler en catégorie B, comme en catégorie A, dans la perspective d'un statut particulier commun pour les travailleurs sociaux de même niveau de qualification.

Préconisation :

6 Le cadre de référence réunissant les TISF (intervenant auprès des familles) et les moniteurs-éducateurs (intervenant principalement en établissement) doit être élargi aux professionnels de la protection de l'enfance exerçant leurs missions à leur domicile.

2) Pour les assistants maternels

L'étude du cadre statutaire envisageable doit être en cohérence avec la fiche métier commune validée par le CNFPT d'assistant éducatif du jeune enfant, pour les professionnels intervenant d'une part dans les établissements d'accueil collectif du jeune enfant, les auxiliaires de puériculture, et d'autre part, dans les services d'accueil familial, exerçant à titre principal à leur domicile (les assistants maternels).

Préconisation :

7 - L'objectif d'un cadre de carrière commun à ces 2 professions, dont les modes sont différents, permettra au sein d'un Service public de la petite enfance, de garantir aux familles une même qualité éducative.

Au même titre que pour les assistants familiaux, cette évolution doit s'articuler avec la réingénierie de leur diplôme, le CAPAJE, au niveau 4, conformément à celle qui a abouti en juin 2021 pour le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

3) Droit d'option et préservation des contrats en cours

De la même façon que lors de la création antérieure des autres cadres d'emploi, les ASFAM et ASMAT de nationalité étrangère en CDI doivent pouvoir le rester jusqu'à leur départ de la collectivité.

Pour les autres agents, la procédure d'intégration dans la fonction publique devra permettre un droit d'option entre le maintien en CDI, et une stagiairisation, accessible suivant des dispositions analogues à celles définies par les articles 126 à 129 de la loi 84-53.

Préconisation

8- Dans le cas d'une procédure d'intégration dans la fonction publique, garantir aux agents en poste le droit d'option pour une continuité de leurs contrats en cours.

C. Le droit à formation

Particularité des ASFAM et des ASMAT, ils sont assujettis à une formation préalable à l'agrément, à la charge des Départements, avant tout accueil d'un enfant.

Pour les ASFAM, cette formation initiale prévue par la loi de 1992 a été renforcée par la loi de 2005. Elle conduit à la création du diplôme d'Etat d'ASFAM (DEAF) préparé en 300 heures autour d'un stage préparatoire à l'accueil de l'enfant puis d'une formation en cours d'emploi. Le DEAF est obtenu, soit par la réussite aux examens organisés à la fin de la formation, soit par une VAE. Le DEAF fait partie des 13 diplômes de travailleurs sociaux.

La création du diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF) a traduit la volonté politique d'associer plus encore protection de l'enfance et soutien de la parentalité. Cette double mission suppose que les assistants familiaux ne travaillent pas isolés et sur un mode substitutif, mais s'inscrivent dans un mode de suppléance familiale dans le cadre d'un travail d'équipe. Le choix de la professionnalisation fait exception en Europe où le modèle dominant est plutôt la famille d'accueil bénévole (Fabry, P., 2016, page 42).

Pour les ASMAT, il existe également une formation initiale¹⁶ mais, à la différence des ASFAM, elle ne conduit pas vers un diplôme mais à la délivrance d'une attestation de suivi par l'organisme de formation. Le dispositif est plus léger que pour les ASFAM avec une durée totale de 120 heures se déroulant en deux temps, répartis comme suit : 80 heures avant l'accueil et 40 heures en cours d'emploi.

Le décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels met ainsi la formation initiale des assistantes maternelles en adéquation avec le nouveau [CAP Accompagnant éducatif petite enfance](#) entré en vigueur en septembre 2017. Les titulaires de ce nouveau CAP ou de l'ex-CAP Petite enfance sont dispensés de certains modules de formation des blocs 1 et 2.

Une fois recrutés, les ASFAM et ASMAT territoriaux bénéficient également de la formation professionnelle continue ouverte aux contractuels de la FPT :

- Formation inscrite au plan de formation de l'employeur territorial. Rôle du CNFPT.
- Formation personnelle (congé de formation professionnelle, congé pour bilan de compétence, congé pour VAE, Compte Personnel de Formation).

Depuis 2017, le CNFPT¹⁷ propose également un itinéraire de formation continue pour les assistantes et assistants familiaux.

L'entretien professionnel annuel d'évaluation constitue théoriquement un moment important pour examiner les besoins en formation et y répondre. Or, la FS3 lors de ses travaux a pu constater que dans de nombreuses situations, les ASFAM et les ASMAT n'ont un entretien que tous les 2 ans.

¹⁶ Voir la Gazette des communes : [<https://www.lagazettedescommunes.com/590194/un-decret-reforme-la-formation-et-lagrement-des-assistantes-maternelles/>].

¹⁷ Voir [<https://www.cnfpt.fr/sinformer/espace-presse/communiqués-presse/offre-formation-a-destination-assistantes-assistants-familiaux/national>].

3 préconisations :

9 – Créer ainsi un droit à l'information et à la formation tout au long de la vie en appliquant et annexant aux contrats de recrutement des ASFAM et des ASMAT le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale qui, conformément à ses articles 41,42, 44 et 45, leur est pleinement applicable

10 - Rappeler et vérifier l'inscription effective des assistants familiaux nouvellement recrutés aux formations initiales d'intégration, obligatoires pour elles depuis 3 ans, au même titre que pour tous les contractuels dont l'engagement est supérieur à un an ; ces formations sont en effet la garantie d'une égalité d'accès à l'information et, de leurs droits à la formation professionnelle.

11 - Appliquer le décret 88-145 aux ASFAM et aux ASMAT, dont l'article 1-3 définit les modalités de l'entretien annuel obligatoire pour tous les contractuels dont l'engagement est supérieur à un an, garantira notamment leur droit à l'examen annuel de :

- Leurs besoins de formation "eu égard, notamment, aux missions qui leur sont imparties, aux compétences qu'ils doivent acquérir et à leur projet professionnel » ;
- "Leurs perspectives d'évolution professionnelle, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique".

La FS3 a pu également observer que les formations proposées aux ASFAM et aux ASMAT sont souvent réduites à leur métier, sans possibilité de préparation à une évolution ou à une reconversion professionnelle. Au demeurant, la connaissance des formations est plus que limitée pour des agents exerçant leur métier à domicile et parfois peu intégrés au collectif de travail. Enfin certains ASMAT se forment sur leur temps libre.

Il conviendrait de faire du temps d'attente entre 2 accueils un temps de formation.

La relation à la formation a évolué sous l'effet de mutations sociologiques du recrutement des ASFAM et des ASMAT.

L'audition de Nathalie CHAPON (Chercheuse MESOPOLHIS Aix-Marseille-Université, AMU-CNRS - sciences po Aix) par la FS3 le 19 mai 2022 a permis de comprendre que les assistants familiaux sont de plus en plus diplômés et se répartissent en 3 grandes catégories d'assistants familiaux :

- Les assistants familiaux qui ont un faible niveau scolaire avec un CAP/BEP qui sont les plus importants avec 35 %.
- Les assistants familiaux qui ont obtenu le Bac représentent presque 1/3 de l'échantillon avec 28%.
- Les assistants familiaux qui ont suivi des études supérieures avec un BAC+3 et au-delà qui représentent 28 %.

Les autres assistants familiaux qui ont obtenu un BEPC ou brevet des collèges, un certificat d'études primaires ou qui n'ont pas de diplôme représentent 9%.

L'augmentation du niveau des diplômes a une incidence sur les relations avec les équipes et le positionnement des ASFAM. C'est un enjeu méconnu des employeurs territoriaux, une « révolution invisible ». Les plus diplômés correspondent aux plus jeunes (2 fois plus). Les plus de 55 ans sont moins diplômés. Ainsi, les entrants sont plus diplômés et plus expérimentés. On peut trouver des cadres hommes qui deviennent ASFAM alors qu'avant, ils étaient minoritaires.

Ainsi s'ajoute, pour Nathalie CHAPON, une masculinisation de la profession. 9% des ASFAM sont désormais des hommes contre 2% en 2010.

L'arrivée des hommes dans la profession se fait progressivement en deux temps, avec deux profils :

- « Les retraités engagés » : Dans un premier temps, pour les plus nombreux d'entre eux, l'arrivée dans le métier se fait au moment de leur retraite afin d'accompagner leur épouse de façon officielle dans l'accueil des enfants, ce que les hommes faisaient déjà de par leur investissement auprès de l'enfant confié dans leur famille, mais sans avoir la reconnaissance de l'équipe enfance ni de l'institution.
- « Les atypiques » Le second temps concerne les hommes qui décident de devenir assistant familial alors que leur femme exerce un autre métier sans lien avec l'aide à l'enfance.

Ces évolutions engendrent une modification de la relation à la formation en termes de besoin et de contenu, voire de fonction.

D. La discipline

Les ASFAM et ASMAT sont des agents contractuels territoriaux soumis au pouvoir disciplinaire détenu par leur employeur.

Dans le régime de droit commun, les sanctions disciplinaires applicables aux contractuels sont les suivantes :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- 4° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée ;
- 5° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La Commission Consultative Paritaire (CCP) siégeant en formation disciplinaire restreinte est saisie pour avis préalable pour les sanctions des 4° et 5° (à ne pas confondre avec la CCPD évoquée plus haut qui est compétente en matière de réduction ou de retrait d'agrément).

Cette procédure de consultation préalable reste interdite aux ASFAM et aux ASMAT en application de l'Article R422-1 du CASF, de même que le maintien de la rémunération en cas de suspension dans l'attente de cette consultation.

Préconisation :

12 -Appliquer aux assistants familiaux et maternels le droit disciplinaire équivalent à celui des autres agents territoriaux contractuels et les dispositifs introduits par la loi Taquet.

Complémentairement de la procédure disciplinaire interne à la collectivité, ASFAM et ASMAT peuvent voir leur agrément professionnel suspendu pour suspicion de faits graves.

La DGSC a d'ailleurs reconnu en 2012 dans son rapport d'évaluation de la loi de 2005 (page 10) qu'une telle suspension était la cause, pour partie, de la précarité de leur métier.

La DGCS ajoutait que « *cette situation est d'autant plus préoccupante que tous s'accordent à reconnaître l'augmentation du nombre de dénonciations de suspicion de maltraitances qui seraient subies, au sein de leur famille d'accueil, par les enfants confiés. Ces suspicions entraînent, automatiquement, en application d'un compréhensible principe de précaution, un retrait des enfants, le temps que la justice statue sur ces plaintes. Or, les 4 mois prévus pour le versement de l'indemnité d'attente sont insuffisants au regard de la durée de la procédure judiciaire. S'en suivent donc un licenciement et parfois un retrait d'agrément décidé par la commission consultative paritaire départementale, et ce alors même que l'affaire n'est pas*

jugée et que dans 90 % des cas, ces plaintes font l'objet d'un non-lieu ou sont classées sans suite » (page 22).

La FS3 a, à plusieurs reprises, débattu de cette situation qui méconnaît le principe de la présomption d'innocence et dont les conséquences sont tant pécuniaires que psychologiques. Certes l'article 30 de la loi 2005 dispose que « *l'assistant maternel ou l'assistant familial suspendu de ses fonctions bénéficie, à sa demande, d'un accompagnement psychologique mis à sa disposition par son employeur pendant le temps de la suspension de ses fonctions* ». Mais cela semble bien insuffisant au regard des dégâts psycho-sociaux induits par la procédure.

Préconisation :

13 – En cas d'engagement d'une procédure, rendre obligatoire une information des ASFAM/ASMAT dès le début de la procédure administrative ou pénale pour suspicion de faute grave, concernant son déroulement, le droit à la protection fonctionnelle, l'assistance dans les démarches et la construction de ce dossier.

L'étude d'impact précitée du projet de loi relatif à la protection de l'enfance a reconnu ces faits comme suit : « *Il revient au président du conseil départemental de respecter le principe fondamental de la présomption d'innocence lors de la procédure de retrait. Il ne peut alors fonder sa décision uniquement sur l'ouverture d'une enquête pénale et doit réunir les preuves suffisantes permettant de penser raisonnablement à l'enfant en danger. Sa décision de retrait d'agrément ne pourra être prise qu'après avoir recueilli l'avis d'une commission consultative paritaire départementale. Cette décision devra être motivée conformément aux articles L. 421-3 et L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles. Elle pourra être contestée selon les voies de recours de droit commun : recours gracieux devant le président du conseil départemental ou recours contentieux dans un délai de deux mois devant le tribunal administratif. Toutefois, malgré les garanties prévues par la loi pour respecter la présomption d'innocence, cette situation engendre nécessairement une crainte des professionnels, durant le temps des enquêtes, de subir un retrait d'agrément ou une perte de salaire pour l'assistant familial, ce qui peut être particulièrement difficile à accepter lorsque les faits ne sont pas avérés* ».

En 2019, la DREES et la DGCS¹⁸ ont recensé 200 suspensions d'agrément d'ASFAM, soit une situation marginale.

¹⁸ Rapport n° 74 (2021-2022) de M. Bernard BONNE, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 20 octobre 2021, page 102).[<https://www.senat.fr/rap/121-074/121-0741.pdf>].

E. Perte d'emploi et reclassement

Perte d'emploi

Les ASFAM et les ASFMAT peuvent perdre leur emploi en raison d'un licenciement dont le régime est identique au droit privé. Cependant, la juridiction compétente est administrative. Les autres causes de la perte d'emploi sont la démission, la rupture conventionnelle, la fin de contrat ou la fin de l'agrément à l'initiative de l'ASFAM/ASMAT.

En matière de licenciement¹⁹, les ASFAM et les ASMAT font face à une situation qui leur est spécifique : le cas du retrait d'agrément. L'article 30 de loi 2005 dispose, en effet, qu'en cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement après avoir étudié les possibilités de reclassement au sein de la collectivité.

Reclassement

2 préconisations :

14 -Face aux situations d'usure professionnelles inhérentes à la pénibilité spécifique à ces 2 métiers, il conviendrait de garantir aux agents un suivi effectif par la médecine du travail et de réfléchir à une véritable politique de prévention.

15 -Rendre effectif et obligatoire l'accompagnement vers le reclassement lorsque le renoncement à l'agrément ou la fin d'activité de l'ASFAM ou de l'ASMAT est justifié par l'usure professionnelle.

F. Création et vacance de poste

La nature d'emplois permanents de l'organigramme des services des postes occupés par les ASFAM et les ASMAT implique que la création, la vacance ou la suppression de ces postes d'une part, les recrutements et départs des agents qui les occupent d'autre part, justifie un niveau de concertation, validation et contrôle, par les assemblées délibérantes, les comités sociaux territoriaux (CST) et formations spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (FSSSCT), les services de l'Etat (contrôles de légalité des préfecture en matière de contrats sur poste permanent, contrôles des CRC). Ces outils ne sont pas seulement corrélés avec la reconnaissance statutaire de ces professionnels.

¹⁹ Voir [<https://www.lagazettedescommunes.com/814351/quelle-est-la-procedure-de-licenciement-des-assistants-familiaux-en-cas-de-retrait-dagrément/>]

Le contexte actuel de difficultés de recrutements et de départs volontaires qui caractérisent ces emplois se traduit depuis 15 ans, particulièrement pour les crèches familiales, par un rétrécissement, voire localement une disparition de l'offre d'accueil aux familles, qui échappe largement aux instances paritaires et mêmes aux assemblées délibérantes ; le nombre de places d'accueil, correspondant aux agréments initiaux accordés par les PMI et validés par les CAP se situe très souvent très au-delà des capacités d'accueil effectives, réduites du fait de départs non remplacés.

2 préconisations :

16 – Inventorier les besoins des Services de l'Enfance

La particularité de ces emplois justifie que leur nombre total soit détaillé en fonction du nombre d'accueils prévus pour chaque poste dans les documents budgétaires des Collectivités. (BP, BS et CA des collectivités)

17 - Offres d'emploi

Au vu des difficultés de recrutement et du vieillissement de la population des ASFAM et ASMAT, tout poste vacant doit donner lieu à communication au Centre de Gestion et figurer sur la bourse d'emploi statutaire, accompagné de la fiche de poste correspondante. Signalons, en outre, que le respect de cette obligation légale serait un outil précieux de mobilité et de continuité de carrière pour les assistants maternels et familiaux amenés à déménager pour raisons familiales.

G. Remplacement de l'agent durant ses absences

Le remplacement de l'agent durant ses absences (arrêt maladie ou congé formation) doit être officialisé sous forme de contrat de travail, y compris quand le remplacement se fait par un membre de la famille. En effet, des membres de la famille peuvent être conduits pendant leurs absences à les remplacer, dans un lien de subordination, sans contrat écrit, ni rémunération, ni cotisations sociales.

Préconisation :

18 - Remplacement de l'agent pendant ses absences

-Organiser le remplacement de l'agent pendant un congé, particulièrement en cas d'arrêt de travail pour maladie, sous forme d'un accueil-relais, soit d'un véritable contrat de remplacement occasionnel.

III. Les problématiques connexes soulevées à l'occasion de l'auto-saisine

Les travaux de la FS3 ont fait émerger des problématiques connexes à la question statutaire, notamment celles de la rémunération, des indemnités, des conditions de travail, des responsabilités administrative et pénale et enfin de l'exercice du droit syndical.

A. Rémunération principale, indemnités, attribution des équipements, remboursement des frais professionnels

Dans son rapport de 2006, le CSFPT affirmait que l'intégration dans un cadre d'emplois serait une solution pour stabiliser financièrement les assistants maternels et les assistants familiaux. Il ajoutait que les ASFAM et ASMAT connaissent une précarité spécifique liée à la fluctuation du nombre d'enfants qui leur est confié. Cela détermine leur niveau de rémunération ou de non rémunération quand ils n'ont aucun enfant. Le principe serait de ne pas majorer la rémunération suivant le nombre d'enfants et par contre, de tenir compte des situations exceptionnelles (enfants handicapés, par exemple).

Les ASFAM et ASMAT doivent être rémunérés selon les dispositions mises en place par leur collectivité employeur et non celles du département ou collectivité de leur lieu de résidence.

En 2021, l'étude d'impact précitée du projet de loi relatif à la protection de l'enfance observait à son tour que « *le mécanisme de rémunération prévu actuellement par le code de l'action sociale et des familles présente plusieurs limites : son montant est fluctuant en fonction du nombre d'enfants accueillis et le montant fixe ne permet pas de garantir un revenu décent aux assistants familiaux n'accueillant qu'un enfant, ou se trouvant temporairement dépourvus d'enfant accueilli* ».

La condition économique des ASFAM est ainsi caractérisée par une précarité financière en raison de sa mouvance partielle (Coulon, N., Lentz Gaiani, C. & Dupont, C. 2021, page 17).

Selon les dispositions de l'Article L. 423-30 du CASF, les assistants familiaux bénéficient d'une rémunération garantie correspondant à la durée mentionnée dans le contrat d'accueil.

Les éléments de cette rémunération et son montant minimal sont déterminés par décret en référence au salaire minimum de croissance. Ce montant varie selon que l'accueil est continu ou intermittent au sens de l'article L. 421-16 et en fonction du nombre d'enfants accueillis. Depuis la loi 2022-140, « Son montant mensuel ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel. »

Rémunération actuelle des assistants familiaux :

Modulation selon le nombre d'enfants

- Pour l'accueil d'un enfant : 1 678,95 euros bruts.
- Pour 2 enfants : 70 SMIC horaires supplémentaires soit 2453,95 euros bruts.
- Pour 3 enfants : 140 SMIC horaires supplémentaires soit 3228,75 euros bruts.

La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistant familial.

Rémunération des assistants maternels :

Le minimum horaire légal pour l'accueil d'un enfant s'établit à 3,11€, soit 471,76€ par mois pour un accueil à hauteur de 35 heures hebdomadaire. Ce montant est multiplié en fonction du nombre d'enfants accueillis et souvent augmenté du fait d'une amplitude d'accueil souvent plus importante. Sur la base de ce minimum, il faut accueillir 3 enfants chacun 45 heures par semaine (ce qui peut se traduire par un temps de travail supérieur si les contrats d'accueils se font selon des horaires différents), pour parvenir au SMIC mensuel.

A la rémunération de base s'ajoutent, pour les 2 professions, diverses indemnités ou remboursements de frais :

- Sujétion exceptionnelle (enfant handicapé, ou malade) ;
- Indemnités et fournitures d'entretien ;
- Frais de déplacements (le décret 2001-654 du 19 juillet 2001 s'applique) ;
- Indemnité des situations d'attente entre 2 accueils (articles L.423-31 et D.423 du CASF) ;
- Indemnité de disponibilité pour l'accueil urgent ;
- Indemnité liée à la suspension de l'agrément.

Impôt sur le revenu :

Les ASFAM et les ASMAT disposent d'un régime d'imposition spécifique considéré comme plus favorable que le régime général. Les Finances publiques ont d'ailleurs élaboré un document²⁰ ad hoc en leur direction intitulé : « Assistantes maternelles et assistants familiaux agréés, impôts 2022 ». Ils peuvent, soit opter pour le régime spécifique, soit y renoncer. Les ASFAM et ASMAT paient ainsi peu d'impôts sur le revenu²¹. Cette situation résulte davantage de la faiblesse de leur rémunération que de leur régime fiscal. Ils sont nombreux à être éligibles à la prime d'activité.

Ceci explique peut-être pourquoi l'INSEE²² exclut les ASMAT des personnels territoriaux pour calculer le salaire moyen au sein de la FPT.

La faiblesse de la rémunération est particulièrement impactante sur le montant de la pension de retraite. En 2001, une enquête en direction d'ASMAT révélait que 77 % estimaient que son montant ne leur permettrait pas de vivre décemment (Bloch, F. & Buisson, M., page 206).

²⁰ [https://www.impots.gouv.fr/sites/default/files/media/3_Documentation/depliants/nid_4010_gp_176.pdf].

²¹ [<https://devenirassmat.com/les-impots-des-assistantes-maternelles-un-avantage-de-ce-metier/>].

²² Voir [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6475708>] page 4.

Le chercheur Sonny PERSEIL, lors de son audition du 19 mai 2022 a donné l'exemple d'une assistante maternelle en crèche familiale. 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.

Lors de l'audition d'Adrien TAQUET par le Sénat sur le projet de loi de protection des enfants, une sénatrice a notamment déclaré : « Nous avons rencontré des assistants familiaux, qui sont en grande souffrance. Les enfants sont abîmés et la population des assistants familiaux vieillit (Rapport BONNE précité, page 163).

Les pistes proposées par la FS3 sont les suivantes :

- Rémunération complète, y compris si toutes les places d'accueil ne sont pas occupées.
- Maintien du salaire pendant 4 mois en cas de suspension d'agrément.
- Aucun ASMAT ne doit gagner moins que le SMIC mensuel pour un temps de travail égal ou supérieur à la durée légale de travail.
- Rémunération correspondant à un B Type.

L'intégration des ASFAM et des ASMAT dans la plénitude du droit commun des personnels contractuels sur poste permanent des collectivités signifie d'étudier prioritairement la reconnaissance de leur qualification, de leur expérience, de leurs sujétions, de leur situation personnelle dans le cadre des composantes de la rémunération des agents publics recrutés sur poste permanents.

8 préconisations :

19 – Garantir une rémunération permettant de prendre en compte l'expérience, l'ancienneté, les formations au même titre que tous autres agents de la fonction publique.

20 - Dans l'immédiat, prévoir une rémunération minimale pour les 2 professions égale à celle de l'indice de départ de recrutement de l'échelle B pour un temps de travail annuel égal à 1607 heures.

21 – Ouvrir immédiatement une négociation nationale de contrats types visant l'effectivité et l'harmonisation d'évolutions salariales garantissant d'une reconnaissance de l'expérience acquise dans l'ensemble des collectivités employeurs pour chacune des 2 professions.

22 – Reconnaître et décompter pour les ASMAT les heures travaillées au-delà de l'amplitude définie dans le contrat de travail comme des heures supplémentaires.

23 – Veille et disponibilité sur le lieu de travail.

- Pour les ASFAM, reconnaître et valoriser la sujétion de présence permanente de l'agent sur son lieu de travail.

24 - Principe du maintien transitoire de la rémunération antérieure à titre personnel.

La phase de passage du mode de rémunération "à la tâche" (variant, à qualification et temps de travail identiques, en fonction du nombre d'enfants accueillis), au mode normal de rémunération horaire des salariés (variant selon les sujétions et la qualification requises). Devra être garanti à titre personnel le maintien du revenu des salariés s'il dépasse le cadre général défini.

25 - Maintenir le salaire pendant 4 mois en cas de suspension d'agrément étendu aux assistants maternels.

26 - Maintenir la rémunération afférente au nombre d'accueils prévu dans le contrat de travail, si toutes les places ne sont pas occupées du fait de l'employeur. Délai d'attente d'un nouvel accueil consacré à la formation.

Attribution des équipements de travail - remboursements de frais

Les travaux de la FS3 ont conduit à enregistrer maints témoignages de situations dérogeant au principe général du droit du travail salarié, à savoir la prise en charge et la mise à disposition par l'employeur de tous les équipements, outils, matériels, denrées, requis de façon intermittente ou constante pour l'exercice des fonctions.

Le principe doit être celui du financement et de la mise à disposition des équipements et des biens fongibles, ou à défaut, le dédommagement pour leur acquisition, leur renouvellement pour vétusté ou détérioration imputable aux enfants accueillis. Si ce remboursement de frais intervient sous forme de forfait, celui-ci doit être régulièrement réévalué en tenant compte de l'inflation, mais également de l'évolution des préconisations de l'employeur.

Préconisations :

27 – Reconnaître le logement comme lieu de travail

-. Engager une réflexion menant à reconnaître le logement comme lieu de travail. Dans la mesure où l'employeur n'attribue pas de logement lors du recrutement, ou encore si le salarié fait le choix de l'adaptation de son domicile personnel en lieu de travail d'accueil d'un ou plusieurs enfants, les agents doivent être dédommagés effectivement des coûts découlant des aménagements nécessaires et d'une taille de logement supérieure aux besoins familiaux, pour permettre l'accueil professionnel.

28 - Accessoires de travail et assurance Responsabilité civile et dommage aux biens

- Mise à disposition ou prise en charge des accessoires de travail et de l'assurance inhérents aux risques professionnels :

- * voiture (et équipements spécifiques requis pour le transport des enfants), et frais des déplacements,

- * équipements de communication (écrite et orale) avec l'employeur, la hiérarchie et les partenaires de l'équipe pluridisciplinaire (ordinateur, téléphone de service),

- * ensemble des frais inhérents à l'éducation de l'enfant dans et hors du logement et à son développement physique, intellectuel et affectif dans les meilleures conditions :

- * ensemble des frais de santé non pris en charge par l'assurance maladie et notamment ceux de renouvellement des appareillages optiques, auditifs, de compensation de handicap sujets à détérioration.

- * assurance : l'assurance de l'employeur doit couvrir effectivement l'ensemble des frais inhérents aux préjudices subis ou générés par les enfants ou inhérents à l'activité professionnelle, sans avance de frais par les agents.

B. Les conditions de travail (collectif de travail, temps de travail, congés, etc...)

Les travaux de la FS3 consacrés aux enjeux statutaires des ASFAM et ASMAT ont inévitablement ouvert la porte à des considérations sur les conditions de travail procédant de plusieurs thématiques.

L'une d'entre elles renvoie **au temps de travail et aux congés**. Certains professionnels du métier (Conseil, 2022, page 213) estiment que, par la définition même du métier d'ASFAM, il ne peut être question de durée du travail et qu'aucun texte ne dit que les ASFAM ont vocation à bénéficier de la réduction du travail à 35 heures. Cette analyse méconnaît les aspirations des personnels concernés. Elle ignore également le caractère d'ordre public, s'imposant en France à la totalité des contrats de travail, en matière de définition du travail effectif, de décompte de la durée de ce temps de travail, des modalités de compensation ou de majoration des heures travaillées au-delà de la durée légale de travail.

Préconisation :

29 – Au vu de la particularité des deux professions engager une réflexion sur le temps de travail effectif et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Agents contractuels territoriaux, les ASFAM et ASMAT ne sauraient être exclus de l'application du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Celui-ci dispose que « l'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés

annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires. »

Il est proposé l'organisation de temps de repos ou de vacances pour les ASFAM (comme certains employeurs territoriaux le font déjà) et la limitation de la durée du travail pour éviter l'épuisement professionnel et des tensions entre sphère professionnelle et vie familiale.

Préconisation :

30 - Systématiser le droit aux congés et au congé de répit ouvert par la Loi Taquet (sous la forme d'un week-end mensuel), sur demande de l'agent. Créer pour le rendre effectif, des équipes de suppléance en mesure d'assurer les accueils-relais de week-ends.

Une autre thématique a trait à **la santé au travail**.

Nathalie CHAPON lors de son audition du 19 mai par la FS3 a caractérisé les particularités professionnelles en la matière des métiers objets du présent rapport :

- Un métier pénible et dit « invisibilisé » ;
- Haut risque de vulnérabilité ;
- Poids de la pression de leur famille et la préoccupation pour leurs enfants ;
- Manque de support institutionnel ;
- Peu de communication avec les travailleurs sociaux, formation et support inadéquats, prises de décision contre l'intérêt de l'enfant ;
- Exposition à des facteurs d'anxiété et de frustration par des agents de contexte pesants, missions paradoxales, faire face à de nombreux dilemmes et à une forte gestion émotionnelle au quotidien.

Les recherches sur les assistants maternels montrent l'existence d'une charge mentale très lourde pour ces professionnels qualifiés d'« invisibles » (Unterreiner, A., 2018, page 80).

L'indétermination de leur statut leur pèse (Devineau, S. 2018, page 132).

Préconisation :

31 - Reconnaître les postes occupés par les assistants familiaux et maternels comme comportant des risques particuliers, notamment psycho-sociaux, justifiant une surveillance médicale particulière et une fiche de risques spécifique annexée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la collectivité.

Il conviendrait de rendre effective la médecine du travail et de 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 (Sonny PERSEIL).

Enfin une dernière thématique interroge **la sphère organisationnelle et le collectif du travail** à travers l'isolement des ASFAM et des ASMAT.

Il apparaît qu'il est encore fréquent que l'ASFAM ne soit pas considéré comme un membre de droit de l'équipe des travailleurs sociaux (Coulon, N., Lentz Gaiani, C. & Dupont, C. 2021, page 17), du fait de logique financière, mais aussi administrative (Cornière, H. 2016).

Il convient de considérer l'ensemble du parcours de l'assistant familial, de son entrée à la préparation des temps charnières (arrivée et départ du 1er enfant accueilli), à la fin de l'exercice, en passant par la gestion de temps de crises (Nathalie CHAPON).

Préconisations :

32 - Mettre en place des relais, des stages aux côtés d'un autre professionnel, des tutorats, ou des assistants familiaux référents.

33 - Créer des espaces horizontaux d'élaboration collective, des espaces ressources, des pair-aidances.

34 - Mettre en œuvre effectivement les dispositions prévues par le CASF pour l'accompagnement, le soutien et l'intégration de l'assistant familial dans une équipe professionnelle pluridisciplinaires dans le champ socio-éducatif :

- Ar. L. 421-17-2. – « L'employeur assure l'accompagnement et le soutien professionnels des assistants familiaux qu'il emploie. A cette fin, l'assistant familial est intégré dans une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical. ».
- Art. L. 421-17-2. « Il [l'assistant familial] participe à l'élaboration et au suivi du projet pour l'enfant mentionné à l'article L. 223-1-1. ».

35 - Doter les agents d'une reconnaissance institutionnelle : adresse mail et téléphone professionnels, bureau au sein des services (même collectif), accès à l'intranet.

C. Les responsabilités administrative et pénale

Les ASFAM et les ASMAT sont soumis à une responsabilité qui peut être pénale ou administrative.

La responsabilité pénale peut résulter de différentes causes : Infraction liée à la garde des mineurs, intentionnelles, par abstention, par imprudence ou négligence. La responsabilité pénale administrative : pour les dommages causés aux mineurs gardés, par les mineurs gardés.

La FS3 a pu constater que, lorsqu'était engagée une de ces responsabilités, la présomption d'innocence n'était pas toujours respectée et que la protection fonctionnelle était peu accordée.

Préconisation :

36 - Rendre effectif l'accès à la protection fonctionnelle pour les professionnels et les autres membres des familles d'accueil.

D. L'exercice du droit syndical

Lors des auditions réalisées en vue du rapport d'évaluation de la loi de 2005 par la DGCS, le témoignage suivant a été réalisé au sujet des droits sociaux : « *Les droits syndicaux sont interprétés et bafoués de par la spécificité de ce métier. Trop peu d'informations sur les organisations associatives et syndicales des assistants maternels sont données dans la formation obligatoire aux assistants maternels ce qui est anormal et qui constitue une rétention d'information pour ces nouveaux professionnels* ».

D'essence constitutionnelle, les ASFAM et ASMAT n'échappent pourtant pas formellement au droit syndical.

L'article 422-2 R.422-9 du CSAF précise « que le droit syndical est reconnu aux assistants maternels et aux assistants familiaux relevant du présent chapitre. Les syndicats professionnels régis par le livre IV du code du travail peuvent ester en justice devant toute juridiction. Ils peuvent notamment, devant les juridictions de l'ordre administratif, se pourvoir contre les actes réglementaires concernant le statut de ces assistants maternels et de ces assistants familiaux et contre les décisions individuelles portant atteinte à leurs intérêts collectifs. »

Son article R.422-9 ajoute que, « sans préjudice des formations obligatoires prévues par les articles L. 2112-3 du code de la santé publique et L. 773-17 du code du travail, l'assistant maternel peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale prévu par le 7° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4,5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale. »

De même, l'article 28 de la loi 2005 dispose que « lorsque l'assistant maternel ou l'assistant familial exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant les temps correspondant à l'exercice de cette fonction. »

Mais l'effectivité de ce droit est toute relative, en raison de l'organisation du travail et de la durée. Elle est donc de la responsabilité de l'employeur.

E. Droit de grève

Le droit de grève, au même titre que le droit syndical, est un droit constitutionnel applicable aux assistantes familiales et maternelles comme à tous les salariés.

Dans les faits, comme pour le droit syndical, ces agents se voient empêchés d'exercer ce droit au motif des contraintes liées à l'exercice de leurs missions. Il leur est donc difficile, voire souvent impossible de s'investir dans les mouvements visant à la reconnaissance de la profession.

Préconisation :

37 - Clarifier et assurer l'accès effectif au droit syndical et au droit de grève des assistants familiaux et maternels territoriaux par une circulaire ministérielle en explicitant les modalités d'exercice, compte tenu des sujétions de service public propres à ces 2 professions.
--

IV. RECAPITULATIF DES 37 PRECONISATIONS

- 1 - Appliquer dans l'immédiat aux ASFAM et aux ASMAT l'intégralité des droits du cadre législatif et réglementaire des contractuels** recrutés sur les emplois permanents des employeurs territoriaux. (p 13).
- 2 - Intégrer les cellules gestionnaires des dossiers administratifs, des droits et obligations et payes des agents (ASFAM et ASMAT) dans les directions des ressources humaines** des collectivités employeurs (p 14).
- 3 – Engager sans plus attendre un travail d'homologie des droits**, sous l'égide du CSFPT et en inter formations spécialisées, avec l'assistance conjointe des Directions générales de la cohésion sociale et des collectivités locales, ce qui, par la suite permettra un travail d'élaboration d'un cadre d'emplois en tant qu' agents territoriaux permanents (p 14).
- 4 - Associer les organisations syndicales à un travail d'harmonisation des procédures d'agrément** des deux professions afin qu'elles garantissent une équité territoriale (p 16).
- 5 - Les modalités de recrutement doivent garantir la mise en œuvre de la surveillance médicale du médecin du travail et de ses préconisations en matière d'adaptation du poste de travail.** En effet les 2 types d'emplois sont des postes à sujétions et risques (physiques et psycho-sociaux) spécifiques qui rentrent dans la catégorie des "postes dans des services comportant des risques spéciaux" au sens de l'article 21 du décret 85-603. (p 16).
- 6 - Le cadre de référence** réunissant les TISF (intervenant auprès des familles) et les moniteurs-éducateurs (intervenant principalement en établissement) **doit être élargi aux professionnels de la protection de l'enfance exerçant leurs missions à leur domicile.** (p 19).
- 7 - L'objectif d'un cadre de carrière commun à ces 2 professions**, dont les modes sont différents, **permettra** au sein d'un Service public de la petite enfance, **de garantir aux familles une même qualité éducative.** (p 19).
- 8 – Dans le cas d'une procédure d'intégration dans la fonction publique, garantir aux agents en poste le droit d'option** pour une continuité de leurs contrats en cours (p 19).
- 9 - Créer ainsi un droit à l'information et à la formation tout au long de la vie** en appliquant et annexant aux contrats de recrutement des ASFAM et des ASMAT le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale qui, conformément à ses articles 41,42, 44 et 45, leur est pleinement applicable (p 20)
- 10 – Rappeler et vérifier l'inscription effective des assistants familiaux nouvellement recrutés aux formations initiales d'intégration**, obligatoires pour elles depuis 3 ans, au même titre que pour tous les contractuels dont l'engagement est supérieur à un an ; ces

formations sont en effet la garantie d'une égalité d'accès à l'information et, de leurs droits à la formation professionnelle. (p 21).

11 - Appliquer le décret 88-145 aux ASFAM et aux ASMAT, dont l'article 1-3 définit les modalités de l'entretien annuel obligatoire pour tous les contractuels dont l'engagement est supérieur à un an, garantira notamment leur droit à l'examen annuel de :

- Leurs besoins de formation "eu égard, notamment, aux missions qui leur sont imparties, aux compétences qu'ils doivent acquérir et à leur projet professionnel » ;
- "Leurs perspectives d'évolution professionnelle, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique » (p 21).

12 - Appliquer aux assistants familiaux et maternels le droit disciplinaire équivalent à celui des autres agents territoriaux contractuels **et les dispositions introduites par la loi Taquet** (p 22).

13 - En cas d'engagement d'une procédure, rendre obligatoire une information des ASFAM/ASMAT dès le début de la procédure administrative ou pénale pour suspicion de faute grave, concernant son déroulement, **le droit à la protection fonctionnelle**, l'assistance dans les démarches et la construction de ce dossier (p 23).

14 - Face aux situations d'usure professionnelles inhérentes à la pénibilité spécifique à ces 2 métiers, il conviendrait de garantir aux agents un suivi effectif par la médecine du travail et de réfléchir à une véritable politique de prévention. (p 25).

15 - Rendre effectif et obligatoire l'accompagnement vers le reclassement lorsque le renoncement à l'agrément ou la fin d'activité de l'ASFAM ou de l'ASMAT est justifié par l'usure professionnelle (p.25)

16- Inventorier les besoins des Services Enfance : La particularité de ces emplois justifie que leur nombre total soit détaillé en fonction du nombre d'accueils prévus pour chaque poste dans les documents budgétaires des Collectivités. (BP, BS et CA des collectivités), (p.26)

17- Offres d'emploi : Au vu des difficultés de recrutement et du vieillissement de la population des ASFAM et ASMAT, tout poste vacant doit donner lieu à communication au Centre de Gestion et figurer sur la bourse d'emploi statutaire, accompagné de la fiche de poste correspondante. Signalons, en outre, que le respect de cette obligation légale serait un outil précieux de mobilité et de continuité de carrière pour les assistants maternels et familiaux amenés à déménager pour raisons familiales (p 26).

18 - Remplacement de l'agent pendant ses absences : Organiser le remplacement de l'agent pendant un congé, particulièrement en cas d'arrêt de travail pour maladie, sous forme d'un accueil-relais, soit d'un véritable contrat de remplacement occasionnel (p 26).

- 19 - Garantir une rémunération permettant de prendre en compte l'expérience, l'ancienneté, les formations** au même titre que tous autres agents de la fonction publique (p.29)
- 20 - Dans l'immédiat, prévoir une rémunération minimale pour les 2 professions égale à celle de l'indice de départ de recrutement de l'échelle B pour un temps de travail annuel égal à 1 607h** (p 29).
- 21 – Ouvrir immédiatement une négociation nationale de contrats types visant l'effectivité et l'harmonisation d'évolutions salariales** garanties d'une reconnaissance de l'expérience acquise dans l'ensemble des collectivités employeurs pour chacune des 2 professions (p 29).
- 22 - Reconnaître et décompter, pour les ASMAT, les heures travaillées au-delà de l'amplitude définie dans le contrat de travail comme des heures supplémentaires** (p 29).
- 23 - Veille et disponibilité sur le lieu de travail : Pour les ASFAM, reconnaître et valoriser la sujétion de présence permanente de l'agent sur son lieu de travail** (p 30).
- 24 – Principe du maintien transitoire de la rémunération antérieure à titre personnel : La phase de passage du mode de rémunération "à la tâche" (variant, à qualification et temps de travail identiques, en fonction du nombre d'enfants accueillis), au mode normal de rémunération horaire des salariés** (variant selon les sujétions et la qualification requises). **Devra être garanti à titre personnel le maintien du revenu des salariés s'il dépasse le cadre général défini** (p 30).
- 25 – Maintenir le salaire pendant 4 mois en cas de suspension d'agrément étendu aux assistants maternels** (p 30).
- 26 – Maintenir la rémunération afférente au nombre d'accueils prévu dans le contrat de travail, si toutes les places ne sont pas occupées du fait de l'employeur** (p 30).
- 27 -Reconnaître le logement comme lieu de travail : Engager une réflexion menant à reconnaître le logement comme lieu de travail.** Dans la mesure où l'employeur n'attribue pas de logement lors du recrutement, ou encore si le salarié fait le choix de l'adaptation de son domicile personnel en lieu de travail d'accueil d'un ou plusieurs enfants, les agents doivent être dédommagés effectivement des coûts découlant des aménagements nécessaires et d'une taille de logement supérieure aux besoins familiaux, pour permettre l'accueil professionnel (p 30).
- 28 - Accessoires de travail et assurance Responsabilité civile et dommage aux biens : Mise à disposition ou prise en charge des accessoires de travail et de l'assurance inhérents aux risques professionnels :**
- * voiture (et équipements spécifiques requis pour le transport des enfants) et frais des déplacements,
 - * équipements de communication (écrite et orale) avec l'employeur, la hiérarchie et les partenaires de l'équipe pluridisciplinaire (ordinateur, téléphone de service),

- * ensemble des frais inhérents à l'éducation de l'enfant dans et hors du logement et à son développement physique, intellectuel et affectif dans les meilleures conditions,
- * ensemble des frais de santé non pris en charge par l'assurance maladie et notamment ceux de renouvellement des appareillages optiques, auditifs, de compensation de handicap sujets à détérioration.
- * assurance : l'assurance de l'employeur doit couvrir effectivement l'ensemble des frais inhérents aux préjudices subis ou générés par les enfants ou inhérents à l'activité professionnelle, sans avance de frais par les agents (p.31).

29 - Au vu de la particularité des deux professions engager une réflexion sur le temps de travail effectif et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. (p.31)

30 - Systématiser le droit aux congés et au congé de répit ouvert par la Loi Taquet (sous la forme d'un week-end mensuel), sur demande de l'agent. Créer pour le rendre effectif, des équipes de suppléance en mesure d'assurer les accueils-relais de week-ends (p 32).

31 - Reconnaître les postes occupés par les assistants familiaux et maternels comme comportant des risques particuliers, notamment psycho-sociaux, justifiant une surveillance médicale particulière et une fiche de risques spécifique annexée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la collectivité (p 32).

32 - Mettre en place des relais, des stages, des tutorats et des ASFAM référents (p 33).

33 - Créer des espaces horizontaux d'élaboration collective, des espaces ressources, des pair-aidances (p 33).

34 - Mettre en œuvre effectivement les dispositions prévues par le CASF pour l'accompagnement, le soutien et l'intégration de l'assistant familial dans une équipe professionnelle pluridisciplinaires dans le champ socio-éducatif :

Ar. L. 421-17-2. – « L'employeur assure l'accompagnement et le soutien professionnels des assistants familiaux qu'il emploie. A cette fin, l'assistant familial est intégré dans une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical. ».

Art. L. 421-17-2. « Il [l'assistant familial] participe à l'élaboration et au suivi du projet pour l'enfant mentionné à l'article L. 223-1-1. ».(p.33).

35 - Doter les agents d'une reconnaissance institutionnelle : adresse mail et téléphone professionnels, bureau au sein des services (même collectif), accès à l'intranet (p 33).

36 - Rendre effectif l'accès à la protection fonctionnelle pour les professionnels et les autres membres des familles d'accueil (p 34).

37 - Clarifier et assurer l'accès effectif au droit syndical et au droit de grève des assistants familiaux et maternels territoriaux par une circulaire ministérielle en explicitant les modalités d'exercice, compte tenu des sujétions de service public propres à ces 2 professions (p 36).

CONCLUSION

Il y a 18 ans, à la suite de la consécration et la différenciation législatives des 2 professions d'assistants familiaux et d'assistants maternels, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale préconisait la création d'un statut particulier pour remédier aux problèmes de recrutement et de turn-over que rencontraient déjà leurs employeurs territoriaux.

Le CSFPT pointait alors dans son rapport l'ampleur et l'urgence de la tâche requise pour y parvenir, compte tenu des nombreuses dérogations entachant les emplois, engagements, et rémunérations de ces agents, tant en regard des garanties générales des salariés en France, que des règles propres aux agents des collectivités territoriales.

Aucune des préconisations de ce rapport de 2006 n'a été reprise, et aucune des pistes de travail recensées pour surmonter les difficultés de leur intégration dans la fonction publique territoriale n'a été explorée.

18 ans plus tard, force est de constater que l'écart s'est creusé entre les fortes attentes des pouvoirs publics à l'égard de ces agents, pour mener à bien les politiques publiques auxquelles ils contribuent d'une part, et le déficit de reconnaissance et l'absence de perspectives dont ils souffrent, d'autre part.

Dans le domaine de la protection de l'Enfance, entre 2007 et 2019, on a assisté à une augmentation importante des besoins auxquels les assistants familiaux doivent répondre, avec respectivement +42% de saisines du juge des enfants et +18% des mineurs suivis, dont plus de la moitié par des mesures de placements. S'y ajoute la conviction unanimement partagée du besoin de prolongation des accueils des jeunes majeurs.

Cette hausse quantitative s'accompagne d'un cadre législatif qui renforce les exigences qualitatives des politiques :

- Loi du 5 mars 2007 qui a mis l'accent sur la prévention, affirmé le rôle central des Départements et élargi les modes de prise en charge des enfants.
- Loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant visant à mieux répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant notamment en stabilisant les parcours des enfants placés, et à assurer une égalité de traitement entre eux.

Et, enfin, la toute récente loi du 7 février 2022.

S'y sont ajoutés des enquêtes et un rapport officiel, pointant les drames consécutifs à l'accueil de mineurs protégés dans des structures ni autorisées ni habilitées par l'ASE, ou encore alertant sur l'allongement des délais d'exécution des décisions de justice en matière de protection de l'enfance notamment du fait d'une offre d'accueil insuffisante.

Tous ces textes ont été l'occasion de rappeler l'impératif d'une valorisation et d'une sécurisation professionnelles des assistants familiaux, placés en première ligne de la mise en

œuvre de notre modèle national de protection de l'Enfance et numériquement les plus nombreux parmi les travailleurs sociaux des départements en charge de cette compétence.

Mais ces déclarations d'intention ont été impuissantes à contrecarrer l'inexorable érosion de leurs effectifs : 2 250 nouvelles suppressions de postes, soit plus de 6% de baisse, sont intervenues au cours des 5 dernières années et une moyenne d'âge plus élevée que jamais.

Dans le domaine de l'accueil du jeune enfant, le Gouvernement confirme année après année l'ampleur des attentes à hauteur de 200 000 places d'accueils manquantes et de 150 000 parents empêchés de reprendre leur travail faute d'accueil adapté.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) dans son avis, adopté à l'unanimité en 2022 "Vers un service public de la Petite Enfance", préconise notamment pour y répondre de relancer les crèches familiales. Il en souligne les atouts pour les enfants, les parents et les professionnelles : Assistantes maternelles moins isolées, bénéficiant d'un accompagnement, pouvant se former sur le temps de travail, sans rapport financier avec les parents du fait de leur position de salariées de la collectivité. Parents rassurés par un travail en étroite collaboration avec le directeur ou la directrice de la crèche ; avec remplacement en cas d'absence de l'assistante maternelle. Enfants bénéficiaires d'un accueil hybride, alternant moments de socialisation et moments privilégiés avec leur référente.

Nonobstant ces besoins, le rythme de fermetures des crèches familiales s'est accéléré sur les 10 dernières années : 17 départements n'en comptent plus une seule, près de 30 000 places d'accueil ont été supprimées du fait de la disparition de plus de la moitié des emplois d'assistants maternels de crèches familiales (de 21 557 à 9 431), obligeant à se poser la question du maintien de ce mode d'accueil à moyen terme.

Si d'autres services territoriaux connaissent des difficultés de recrutement, imputables notamment à des rémunérations et perspectives de carrières insuffisantes, dans le cas des assistants familiaux et maternels, les auditions et études ayant nourri le présent rapport ont mis en exergue une forte corrélation entre les difficultés des services à garder leurs agents et l'insécurité réglementaire de leurs engagements. Une insécurité, dont il n'existe d'équivalent nulle part ailleurs dans le monde du travail en France :

- * Une rémunération dont le plancher légal reste situé à moins d'un tiers du SMIC pour une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à la durée légale (pour les assistants maternels),
- * Le possible accomplissement de plusieurs dizaines d'heures supplémentaires par mois au-delà de cette durée légale sans toucher un euro supplémentaire,
- * La possibilité légale d'un licenciement, du fait d'évènements (perte du logement suite à une rupture familiale, ou suite à une infraction imputable à un autre membre de la famille), totalement extérieurs à la parfaite exécution de leurs obligations et missions professionnelles.

Dans le champ des administrations publiques, on peut rappeler :

- * l'exclusion de compléments de rémunération alloués à tous les autres personnels,
- * l'absence de droit à une évolution de carrière, à une reconversion pour maintien dans l'emploi et une mobilité à l'échelle nationale.

Les auditions de la FS3 ont été émaillées de témoignages ou d'exemples d'attitudes, de mesures, de pratiques d'exclusion, conscientes ou non, qui rappellent aux assistants familiaux et maternels qu'ils ne sont pas vraiment des agents à part entière des collectivités, que les avantages, opportunités, garanties et protections de leurs collègues ne leur sont pas acquis de droit mais éventuellement étendus.

Comment les assistants familiaux et maternels de nos collectivités pourront-ils s'engager en confiance et durablement, dans des emplois du service public local, si des droits consubstantiels aux salariés dans leur ensemble et à tous les agents publics leur restent déniés ? Comment ne pas comprendre qu'ils se sentent déconsidérés et maintenus à l'écart ?

Le rapport n'a pas pu s'appuyer sur un recensement des protocoles et mesures adoptées par les exécutifs locaux pour pallier les insuffisances du cadre juridique national dévolu à ces 2 professions. Ces initiatives témoignent d'un souci partagé d'apporter des solutions à une situation critique. Inévitablement, la diversité des réponses trouvées localement comporte son lot d'écarts, d'hétérogénéité et d'incompréhension, au préjudice de l'attractivité globale de ces 2 métiers. Cette diversité ne facilite pas non plus l'interpellation et la mobilisation de l'Etat, pour qu'il accompagne l'effort financier requis pour la reconnaissance de ces professionnels de la Protection de l'Enfance et du service public de la petite Enfance.

C'est l'acuité de ce constat qui a conduit la FS3 à une approche et à des préconisations, dans tous les domaines, pour permettre aux assistants familiaux et maternels d'accéder au droit commun et aux garanties collectives qui forgent l'identité de la fonction publique territoriale, et pour promouvoir une qualité et une pérennité de service égales pour toutes les familles et les enfants de notre pays, en ayant pleinement conscience que le temps nous est compté pour ouvrir les chantiers de traduction en actes de ces préconisations.

Avec son rapport de 2006, le CSFPT intervenait quelques années à peine après 25 années de construction de la quasi-totalité des cadres d'emplois des filières professionnelles correspondant aux compétences des collectivités et établissements territoriaux. Pour les assistants familiaux et maternels, il s'agissait d'apporter la pièce manquante à l'édifice de statuts particuliers couvrant le champ territorial, pour des métiers dont la précarité obérait déjà l'efficacité des services y faisant appel. 16 ans plus tard, 25% des effectifs totaux des personnels concernés ont disparu.

De plus, à ce jour, la proposition de loi déposée par la Sénat et ouvrant la possibilité de concilier une activité professionnelle avec la fonction d'assistant familial suscite une profonde inquiétude tant pour les professionnels que pour les organisations syndicales.

En effet, elle remet d'emblée en question la reconnaissance des missions essentielles des

assistants familiaux, à savoir l'accompagnement éducatif. Cette profession exigeante est déjà sous tension et ne saurait être cumulée, comme le suggère la proposition de loi au Parlement, avec une autre activité professionnelle.

Comme le pointe largement ce rapport d'auto-saisine du CSFPT, les assistants familiaux jouent un rôle déterminant dans le développement affectif, social et éducatif des enfants confiés. Les professionnels ne se limitent pas à offrir un toit et de la sécurité, mais contribuent activement à leur épanouissement, souvent après des traumatismes. Ces missions éducatives, définies par le Code de l'action sociale et des familles, s'inscrivent dans un projet global de protection de l'enfance, où l'éducation est une composante clé.

La suggestion de la proposition de loi plus ou moins implicite, que les assistants familiaux ne seraient pas qualifiés pour accompagner sur le plan éducatif, traduit une méconnaissance réelle non seulement de la réalité du terrain (l'enfant en placement construit souvent des relations d'attachement avec son assistant familial, qui devient un repère éducatif et affectif essentiel.) mais aussi des besoins de continuité (le quotidien éducatif est indissociable de la vie dans une famille d'accueil). Ce lien est souvent plus efficace que des interventions institutionnelles sporadiques).

Pour soutenir ces professionnels, les rapports, débats parlementaires et la proposition de loi devraient avant tout prioriser un dialogue respectueux et constructif avec les assistants familiaux en reconnaissant leurs compétences et leurs missions éducatives, plutôt que de les nier ou de les réduire. Une revalorisation concrète et urgente s'impose : salaires, formations continues, et conditions de travail pour encourager l'attractivité du métier.

Avec ce nouveau rapport, l'obligation de résultats à court terme ne fait plus de doute. Au-delà de son devoir d'alerte et de proposition, le CSFPT est disponible pour s'y atteler au plus vite.

ANNEXES

-	Bibliographie	46
-	Ouvrages et articles académiques.....	46
-	Auditions.....	47
-	Courrier Département de France.....	48
-	Contributions membres du CSFPT.....	50

Bibliographie

Rapports et avis

DGSC

DREES

Observatoire des finances et de la gestion publique locales, les finances des collectivités locales, Rapport 2022, 255 pages.

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/Etudes%20et%20statistiques/OFGL/2022/Rapport%20OFGL%202022%20V3.pdf>

Sénat

Ouvrages et articles académiques

Bloch, F. & Buisson, M. (2003). Mesures politiques et division sociale du travail entre femmes : la garde des enfants par les assistantes maternelles. *Cahiers du Genre*, 34, 193-216.

<https://doi.org/10.3917/cdge.034.0193>

Conseil 2021

Conseil 2022

Cornière, H. (2016). Loi du 14 mars 2016 : la promotion des assistantes familiales. *Journal du droit des jeunes*, 355, 41-41. <https://doi.org/10.3917/jdj.356.0041>

Coulon, N., Lentz Gaiani, C. & Dupont, C. (2021). Professionnalisation et métier d'assistant familial. *Empan*, 122, 104-105. <https://doi.org/10.3917/empa.122.0104>

Devineau, S. (2018). La vulnérabilité des assistant.e.s maternel.le.s, un frein au développement professionnel. *Empan*, 109, 130-136. <https://doi.org/10.3917/empa.109.0130>

Fabry, P. (2016). La professionnalisation des assistants familiaux, un progrès et un risque. *Journal du droit des jeunes*, 355, 42-44. <https://doi.org/10.3917/jdj.356.0042>

Unterreiner Anne. Les assistantes maternelles au quotidien. Un travail invisible rythmé par différentes fonctions d'accueil du jeune enfant. In : *Revue des politiques sociales et familiales*, n°126, 2018. Dossier « Formes de parenté ». pp. 75-82.

DOI : <https://doi.org/10.3406/caf.2018.3267>

Vozari, A. (2014). Recruter de « bonnes » assistantes maternelles : La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié*. *Sociétés contemporaines*, 95, 29-54. <https://doi.org/10.3917/soco.095.0029>

Auditions

- Béatrice LE RHUN, Adjointe à la cheffe du bureau BCL de la DREES, le 05 avril 2022
- DGCS, le 05 avril 2022 :
 - Jérôme JUMEL, adjoint à la directrice générale de la cohésion sociale, chef du service des politiques sociales et médico-sociales,
 - Laure NELIAZ, adjointe au chef de bureau, bureau protection de l'enfance et de l'adolescence, sous-direction de l'enfance et de la famille,
 - Maria BILICI, chargée de mission accueil familial,
 - Marie-Christine DELPEYROU, chargée de mission accueil familial.
- Sonny PERSEIL, chercheur, le 19 mai 2022.
- Nathalie CHAPON, enseignante-chercheuse à l'Université d'Aix-Marseille le 19 mai 2022.
- Sandrine EUILLET, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation, CREF, Université de Nanterre, le 19 mai 2022.
- Aurélie PRUVOST, Responsable du service accueil familial du conseil départemental du Nord, le 04 juillet 2022.



Monsieur Philippe LAURENT
Président
Conseil supérieur de la fonction publique
territoriale
Place Beauvau
75 800 Paris

Paris, le 16 Mai 2024

Réf. FS/JB/CC/L24.27

Monsieur le Président,

J'ai bien été informée de la lettre que vous avez adressée à François Sauvadet, Président de Départements de France, relative au projet de rapport concernant les assistants familiaux et les assistants maternels dont s'est autosaisie votre formation spécialisée (FS3).

Comme vous le soulignez, il est en effet important que Départements de France s'exprime sur la partie du rapport consacrée aux assistants familiaux avant sa présentation en séance plénière du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au mois de juin prochain.

En ma qualité de vice-présidente en charge de l'Enfance et de présidente du groupe de travail « Enfance » de Départements de France, je vous précise que ce sujet a été régulièrement abordé.

A la suite de ces nombreux échanges avec les élus départementaux concernant le projet de rapport, je puis vous faire part d'un certain nombre d'observations.

A ce stade, je ne souhaite toutefois pas entrer dans le détail des propositions qu'il contient, ni porter un quelconque jugement sur ce travail mais, plutôt, partager avec vous quelques constats.

Les Départements sont les principaux employeurs territoriaux des assistants familiaux et à cet égard, partagent la volonté de poursuivre la professionnalisation de ces agents souvent méconnus du secteur médico-social mais qui, pourtant, jouent un grand rôle dans notre mission de protection de l'enfance.

Face au défi de l'attractivité, le cumul d'emploi est une piste de réflexion pertinente.

De nombreuses initiatives ont été prises en direction des métiers des services d'aide à la personne et de l'humain. Je voudrais vous en donner quelques illustrations comme dans le Maine-et-Loire où nous avons créé un tremplin des métiers dont ceux de l'enfance ; dans le Val-d'Oise et en Savoie où une équipe mobile accompagnant les familles d'accueil a été mise en place pour soutenir les assistants familiaux dans les situations complexes ;

.../...

dans le Rhône où un plan de valorisation des métiers a été mis en place ainsi que dans l'Oise où une expérimentation a été conduite pour prévenir l'isolement professionnel des assistants familiaux.

Cette volonté constante des Départements de mieux valoriser ce métier spécifique d'assistant familial se heurte aujourd'hui à des difficultés d'attractivité, comme le souligne avec raison le rapport.

Les Départements répondent à ce nouveau défi de façon différenciée, en privilégiant aussi bien le système de rémunération que les écoles de formation ou en améliorant les conditions de vie au travail des agents. Les assistants familiaux sont considérés comme des agents du Département et nous souhaitons améliorer cette reconnaissance. Certains Départements mettent en place des cartes professionnelles et beaucoup d'autres apportent des moyens matériels conséquents sous la forme de dotations en téléphonie et en informatique.

Par ailleurs, comme vous le savez, il est bien difficile d'avoir une vision globale et identique de la situation car les effectifs et les typologies des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance (ASE) peuvent varier considérablement d'un Département à l'autre.

Mais, il est une tendance qui n'est pas mentionnée dans le rapport et qui contribue à ce manque d'attractivité. Il s'agit de l'évolution du profil des enfants et des jeunes pour qui l'ASE seule ne peut répondre (besoins en santé mentale, ou handicaps non compensés).

Par ailleurs, les Départements font face à un nombre de placements qui augmente, dont 80% relèvent d'une décision judiciaire.

Les conditions d'exercice de ces métiers ont changé et cela justifie un grand investissement en formation. Les Départements souhaitent que les assistants familiaux soient mieux formés, mieux armés pour accueillir les enfants, tout en étant mieux intégrés dans l'organisation départementale. Ils souhaitent qu'un grand nombre de personnes motivées puissent accéder à ces métiers, mais veulent expérimenter le renforcement du contrôle sur les antécédents notamment judiciaires.

Les Départements entendent favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle de leurs agents et prennent des mesures d'aménagement horaire ou organisent régulièrement des « prises de recul » sur la pratique professionnelle des assistants familiaux afin de réduire la pénibilité de ce métier. Des temps de partage sont aussi organisés pour que les plus expérimentés puissent aider leurs jeunes collègues à bénéficier d'une montée en compétences profitable à la qualité de l'accueil des enfants.

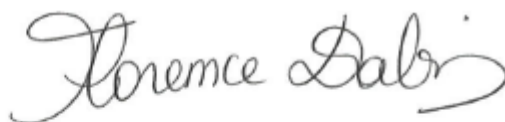
Enfin, vous n'ignorez pas le contexte financier très contraint des finances départementales dû à la fois à une forte progression des dépenses sociales obligatoires et à une érosion de la compensation financière par l'Etat des compétences transférées, notamment dans le champ des politiques de solidarité. Le contexte de réforme de la décentralisation, la pénurie de professionnels partout en France et l'excès de normes compliquent encore davantage l'exercice.

Malgré ces difficultés, les Présidents de Départements sont déterminés à assumer pleinement leurs responsabilités.

.../...

La question de la rémunération n'étant pas le seul élément de la motivation des professionnels, beaucoup de Départements mènent des politiques de gestion des ressources humaines souvent dynamiques et innovantes pour une meilleure protection de l'enfance.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de mes salutations les meilleures.

A handwritten signature in black ink, reading 'Florence Dabin'. The script is elegant and cursive, with a small dot above the 'i' in 'Dabin'.

Florence DABIN
Présidente du Département
du Maine-et-Loire

Les contributions des membres du CSFPT

- Contribution CGT.....	50
- Contribution CFDT.....	55
- Contribution FO.....	57
- Contribution UNSA.....	63
- Contribution FA-FPT.....	68
- Contribution FSU.....	70



**Assistant·es familiaux·ales et assistant·es maternel·les :
urgence à reconnaître ces professionnel·les du service
public et à améliorer leur statut**

PRÉAMBULE

Les assistantes familiales et assistants familiaux des conseils départementaux ont la particularité d'exercer leur activité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, généralement sans prise de congés.

Les assistantes maternelles et assistants maternels sont des agent·es contractuel·les de droit public de crèches familiales municipales ou intercommunales.

La Fédération des services publics CGT a engagé une démarche spécifique avec ces agent·es en situation de précarité, portée par le collectif Filière sociale et médico-sociale.

Concernant spécifiquement les assistantes familiales, une rencontre nationale en janvier 2018 a permis de définir de premiers axes revendicatifs communs à tous les syndicats CGT des conseils départementaux.

Le congrès fédéral de 2019 a ensuite décidé de revendiquer l'intégration des assistantes familiales et des assistantes maternelles dans la fonction publique territoriale.

Le 20 mai 2021, les assistantes familiales se sont mobilisées lors de la journée d'action initiée par notre fédération, avec le soutien de quatre de leurs associations professionnelles. Les premières avancées de la loi Taquet de février 2022 sur le niveau et le maintien de leur rémunération sont en partie le fruit de cette mobilisation.

La CGT et les deux professions sont en première ligne des « oubliées du Ségur » en lutte et exigent avant tout l'attribution du Complément de traitement indiciaire (CTI), soit 191 euros nets mensuels. Le bénéfice du CTI constitue avant tout une juste reconnaissance des responsabilités et difficultés des métiers du soin et de l'accompagnement.

Dans l'objectif de reconnaissance de ces deux professions et de leur accès à un réel statut, notre fédération a demandé et obtenu cette auto-saisine du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

CONSTAT

Le CSFPT avait déjà rédigé en 2006 un rapport en auto-saisine concernant ces professions. Ce rapport « Assistants maternels et familiaux, évoluer pour préparer l'avenir » se concluait de la manière suivante : « La création d'un cadre d'emplois est une proposition partagée par la majorité des membres du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, cela correspond au souci de professionnalisation qui est demandé à ces agents. » Le rapport faisait le lien entre la stabilisation de la carrière et l'amélioration des conditions de travail qui aura forcément un impact sur la qualité de l'accueil.

Les préconisations de ce rapport sont restées lettre morte pour la plupart.

La récente loi Taquet du 7 février 2022 comporte des évolutions insuffisantes au vu de la réalité du métier d'assistante familiale. Certes, la loi pose le principe du SMIC au premier enfant et harmonise la progressivité minimale de la rémunération en fonction du nombre d'enfants accueillis. Elle garantit enfin le maintien d'une partie de la rémunération en cas d'accueil inférieur, du fait de l'employeur, à celui prévu par le contrat de travail.

Mais elle n'apporte pas les garanties attendues pour sécuriser les carrières. Elle laisse trop de place à l'interprétation ou au « bon vouloir » des autorités territoriales, et laisse perdurer de grandes disparités ainsi qu'une concurrence entre les conseils départementaux. C'est le cas notamment pour le droit au repos dont l'instauration reste facultative.

Cette loi reste donc très loin de la solution globale que représenterait l'intégration des assistantes familiales au statut de la fonction publique.

Assistantes familiales et assistants familiaux

Le cadre réglementaire de leur rémunération ne définissant que des minima, sans grille indiciaire nationale, porte atteinte au principe d'égalité de traitement comme à celui du « travail égal, salaire égal ». Le lien entre la rémunération et le nombre d'enfants accueillis présente une précarité certaine.

De nombreuses assistantes familiales sont, par ailleurs, confrontées à des cas de dénonciations, parfois anonymes, de mauvais traitements, avec la mise en œuvre d'enquêtes administratives inégalement encadrées sur l'ensemble des territoires ; ces enquêtes peuvent aboutir à la saisine des autorités judiciaires, avec suspension immédiate de l'accueil. Cette situation reste particulièrement anxiogène, même si la loi Taquet garantit enfin un maintien de la rémunération a minima dans le respect de la présomption d'innocence, généralisant ce que la CGT avait gagné par la négociation locale dans certains départements.

Dans un contexte où le dispositif de protection de l'enfance se trouve de plus en plus mis à mal, les assistantes familiales sont souvent les seules professionnelles sur lesquelles l'enfant peut s'appuyer et doivent pallier les défaillances du dispositif, cela a d'ailleurs été constaté pendant la crise sanitaire. Leur pleine intégration dans les services éducatifs en charge de l'accompagnement des enfants reste à conquérir, 18 ans après la loi du 27 juin 2005 qui l'exige.

Les assistantes familiales et la CGT ont souligné l'insuffisance des allocations liées à la prise en charge et aux besoins de l'enfant. Leurs frais professionnels sont inégalement pris en charge au niveau national, souvent de manière insuffisante et dans des délais qui rajoutent à leurs difficultés.

Assistantes maternelles et assistants maternels

Le constat est simple : les assistantes maternelles souffrent d'un manque de reconnaissance professionnelle et ne sont pas rémunérées à la juste hauteur de leurs qualifications. Le rapport d'auto-saisine alerte sur leur régime dérogatoire du droit du travail avec une rémunération horaire pouvant être très inférieure au SMIC mensuel, même en travaillant 45 heures par semaine avec une amplitude horaire très large. Une étude de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) de 2014 précise qu'elles perçoivent pour l'ensemble des enfants qu'elles gardent en moyenne 1 038 € net par mois, ramenant le salaire horaire médian par enfant à 3,40 € contre 3,52 € en 2019. Une plateforme présente dans 18 pays européens estime que « les assistantes maternelles de l'Hexagone sont le mode de garde le moins cher d'Europe et de loin ».

Les assistantes maternelles contractuelles des collectivités territoriales restent fréquemment recrutées en CDD.

L'impossibilité de prolonger leur CDD et l'obligation de CDI au-delà de 6 ans de présence restent à appliquer dans de nombreuses collectivités.

Le temps de travail des assistantes maternelles peut s'élever jusqu'à 2 250 heures annuelles. Ces agentes ont été les grandes « oubliées » lors de la pandémie et n'ont globalement pas bénéficié de matériel de protection fourni par leur employeur.

Le temps dédié à la confection des repas, au nettoyage et à la désinfection de leur domicile depuis le Covid, n'est toujours pas pris en compte. Il en va de même pour le temps dédié aux tâches administratives.

Les crèches familiales où les assistantes maternelles exercent disparaissent au profit de structures privées avec des exigences en baisse quant à la qualification de l'encadrement et contraires à la sécurité et à l'intérêt des enfants et des professionnelles (cf le récent arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les crèches). L'actualité a montré les risques inhérents à la marchandisation de l'accueil du jeune enfant.

Le rapport souligne opportunément le lien entre la pérennité de cette forme précieuse du service public local de la petite enfance et la reconnaissance statutaire.

A défaut, les parents qui préféreraient un accueil familial n'ont d'autre solution que de devenir employeurs eux-mêmes, dans une relation marchande contraire au principe d'égalité d'accès et de traitement du service public

Une option qui, de plus, ne fait que renforcer l'isolement des assistantes maternelles.

L'évolution ô combien souhaitable de leur statut s'inscrit dans la perspective de la revendication CGT d'un grand service public de la petite enfance, mais également de la protection de l'enfance au sein duquel ces personnels ont également un rôle à jouer.

PRÉCONISATIONS

Pour les assistantes maternelles et les assistantes familiales, la CGT revendique le principe de leur intégration au statut de la fonction publique territoriale au sein d'un cadre d'emplois en catégorie B de type filière administrative.

La préconisation du rapport d'un choix entre titularisation ou maintien en CDI de droit est de nature à rassurer les professionnelles en poste de longue date, qui ne se projettent pas toujours sur le passage d'un concours ou ne pourront s'y inscrire.

Repères pour l'élaboration du futur statut

Quelle déclinaison du statut tenant compte de la spécificité de ces personnels et garantissant une rémunération à la hauteur des fonctions et du temps de travail effectif ?

La CGT a travaillé des éléments de réponse qu'elle a portés tout au long de la démarche d'auto-saisine au CSFPT :

- ✓ Premier point, celui du salaire global. La revendication du statut implique bien entendu le principe d'une rémunération en catégorie B de type filière administrative.
- ✓ Second point : comment le statut de fonctionnaire peut-il prévoir une rémunération qui tienne compte du nombre d'enfants accueillis ?
Cette question pourrait être réglée par le biais du traitement indiciaire, le régime indemnitaire pourrait être défini spécifiquement, avec une modulation par rapport au nombre d'enfants, mais aussi en fonction de la problématique de l'enfant, à l'image de l'indemnité de sujétion mise en œuvre au sein des conseils départementaux de manière différenciée. Cette sorte de déclinaison de la NBI (Nouvelle bonification indiciaire) pourrait aussi s'inscrire dans le cadre de l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).
- ✓ D'autres éléments de rémunération ou de prise en compte des conditions de travail pourraient se régler dans le cadre statutaire :

- **Attribution des équipements de travail - remboursements de frais**

La FS3 a recueilli maints témoignages de situations dérogeant au principe général du droit du travail salarié, à savoir la prise en charge et la mise à disposition par l'employeur des équipements, outils, matériels, denrées, requis de façon intermittente ou constante pour l'exercice des fonctions.

Pour les assistantes maternelles comme les assistantes familiales, la revalorisation des frais professionnels est aujourd'hui essentielle et pourrait être prise en compte dans la construction du statut : les incontournables liés à l'accueil, logement, véhicule, matériel... pourraient alors être considérés comme logement de fonction, de même la voiture incontournable : véhicule de fonction...

- **Temps de travail**

Les heures supplémentaires générées par une amplitude horaire de travail dépassant la durée légale du travail Doivent être prises en compte dans tous les cas.

Pour les assistantes maternelles, la CGT demande un décompte global de l'amplitude de travail pour l'ensemble Des accueils réalisés et non plus accueil par accueil ; faute de quoi le paiement ou la récupération majorée des heures supplémentaires effectives sera sous-évaluée (trois contrats d'accueil de 40 h hebdomadaires chacun peuvent souvent aboutir à une amplitude de travail de 48 h hebdomadaires au total, sans paiement ni récupération des heures supplémentaires dues).

Pour les assistantes familiales, la reconnaissance de leur disponibilité à leur domicile, qui est également leur lieu de travail, pourrait relever d'une forme d'indemnité de dortoir, prenant en compte l'amplitude exceptionnelle de leurs obligations professionnelles imposée par la nécessité de continuité du service public. De même, les temps où l'enfant n'est pas au domicile mais où les assistantes familiales en ont cependant la responsabilité ont le caractère d'astreinte.

- **Recrutement**

La CGT insiste sur le caractère très rapidement applicable des préconisations du rapport en ce domaine, pour poser urgemment le socle de carrières envisageables dans le cadre d'une mobilité choisie entre collectivités.

- **Familles d'accueil**

Des membres des familles des assistantes familiales sont conduits, durant leurs arrêts de travail, mais également pour des questions d'organisation des prises en charge des enfants accueillis, à les remplacer dans un lien de subordination à l'employeur, sans engagement écrit, ni rémunération, ni cotisation sociale, ni couverture en cas d'accident de service : soit des situations de travail au noir, bénévole et non déclaré.

Leur responsabilité et leur contribution au service public doivent être réglementairement reconnues. Les remplacements effectués lors des absences des assistantes familiales doivent donner lieu à des contrats d'engagement occasionnels.

- **Évolution professionnelle**

Il est urgent d'appliquer les mesures portant à la connaissance des personnels leur droit à la formation. Les employeurs territoriaux qui ne l'auraient pas encore fait doivent procéder à **l'abondement de droit des comptes personnels de formation** des assistantes maternelles et assistantes familiales y ayant droit, dans les cas d'absence de diplôme de formation initiale égal ou supérieur au niveau 5.

- **Agrément**

L'obligation d'agrément comme préalable à l'activité professionnelle a pu être identifiée comme un obstacle. Or il y a des équivalents au sein de la fonction publique territoriale, par exemple les chauffeurs de bus avec le renouvellement du permis tous les 5 ans, les appariteurs, etc. La perte d'agrément, à l'instar des certifications réclamées sur d'autres fonctions, doit ouvrir droit à reclassement professionnel au sein de la fonction publique territoriale.

- **Comité sociaux territoriaux (CST)**

Dans la perspective des Comités sociaux territoriaux, un CST de site compétent pour les conditions de travail de service avec formation spécialisée Santé sécurité pour les assistantes familiales et maternelles doit être envisagé.

- **Présomption d'innocence**

La revendication de la présomption d'innocence, validée par un rapport de l'IGAS dès 2006, implique son respect dans le cadre pénal, et tout autant dans le cadre statutaire disciplinaire. Ce n'est toujours pas le cas, à l'inverse du maintien de la rémunération en cas de suspension d'agrément, enfin reconnu par la loi Taquet en 2022.

Le rapport intègre les amendements présentés par la CGT lors du CSFPT du 16 mars 2022 (décret modificatif du décret contractuels) pour que les assistantes familiales et maternelles bénéficient bien des mêmes droits que les autres contractuels des collectivités territoriales, notamment en cas de procédure et de suspension disciplinaire.

CONCLUSION

Les enjeux de l'intégration au statut de la fonction publique pour les assistantes maternelles et familiales sont massifs pour l'avenir des politiques publiques de la petite enfance et de la protection de l'enfance.

Les constats effectués pointent l'urgence d'une réelle amélioration de leur statut afin de redonner de l'attractivité à ces métiers dont la précarité criante concourt, entre autres difficultés, à la baisse de leurs effectifs.

Le travail mené confirme la possibilité de mise en œuvre d'un statut de la fonction publique territoriale pour les assistantes maternelles et familiales. Ainsi, il a été démontré que les obstacles à une rémunération tenant compte du nombre d'enfants accueillis pouvaient trouver une réponse statutaire.

La CGT regrette cependant que l'intégration au statut de la fonction publique dans le texte du rapport n'ait pas fait consensus au sein des organisations syndicales. Fort·es de notre implantation auprès des assistantes familiales et assistantes maternelles en territoire, nous sommes assuré·es de leur attente d'un statut qui correspond à la réalité de leur métier. La Fédération CGT des Services publics reste déterminée avec les professionnelles pour démontrer le bien-fondé et faire aboutir cette revendication à l'issue des négociations attendues sur la base des préconisations du rapport.

Ce travail appelle des réponses rapides et fortes :

- ✓ en engageant sans plus attendre, sous l'égide du CSFPT et en inter-FS, avec l'assistance conjointe de la DGCS et de la DGCL, le travail d'élaboration réglementaire du statut particulier de ces agent·es permanent·es des services publics territoriaux ;
- ✓ la communication des argumentaires, conclusions et revendications portés pour les assistantes maternelles et familiales ;
- ✓ et enfin, l'incontournable amélioration du rapport de force qui pourra peser sur la volonté politique d'améliorer enfin la situation de ces professionnelles et, par voie de conséquence, la prise en charge des enfants qu'elles accueillent.

L'ensemble des éléments portés par la CGT, que ce soit dans les débats au sein de la FS3 ou dans la rédaction de cette contribution fédérale, s'inscrit dans le projet porté par notre organisation pour un grand service public de l'enfance qui apporte des réponses qualitatives à la hauteur des réels besoins des enfants et de leur famille.

La présente contribution traite uniquement des assistants familiaux. Les assistants maternels n'ont pas été suffisamment étudiés dans le cadre de cette autosaisine et devront faire l'objet d'une étude complémentaire.

Parce que l'assistant familial est nécessaire à l'épanouissement et à l'autonomie des enfants, il y a urgence à protéger et valoriser ce métier.

Pour la fédération Interco Cfdt, l'enjeu politique principal réside dans une réelle reconnaissance du métier d'assistant familial comme un travailleur social à part entière, acteur clé de la protection de l'enfance.

L'urgence est de reconnaître le métier et les missions des assistants familiaux sur les enjeux suivants :

Sécurité, prévention et bien-être des enfants

Les enfants placés en famille d'accueil ont souvent vécu des situations traumatiques (violences, négligences).

Il est donc primordial de recréer un environnement sécurisant pour favoriser leur réhabilitation psychologique et émotionnelle, tout en offrant une stabilité et une continuité dans les soins pour assurer leur développement psychique et physique.

Accompagner à l'autonomie

L'entrée dans la future vie d'adulte est un enjeu majeur pour ces enfants ou jeunes majeurs. Il est donc nécessaire de les y préparer et l'accompagnant familial contribue à rendre acteur l'enfant dans les décisions le concernant. L'assistant familial joue un rôle clé dans leur autonomie et leur développement personnel.

Faciliter l'intégration sociale

L'assistant familial occupe une place essentielle dans l'intégration sociale des enfants, en facilitant leur participation à la vie scolaire, sportive et culturelle. Il contribue à lutter contre l'exclusion sociale en offrant aux enfants un cadre de vie propice à leur épanouissement.

Soutenir la scolarité

Les retards scolaires accumulés par les enfants placés peuvent être importants, et l'assistant familial est là pour les aider à rattraper ces manques.

Il est le lien avec la communauté éducative (les enseignants, les professionnels évoluant dans le système éducatif...) pour les divers échanges et collaborations nécessaires pour la réussite de l'enfant.

Les droits de l'enfant

L'assistant familial doit garantir le respect et la dignité des enfants, en veillant à leurs droits fondamentaux.

Pour tous ces enjeux, la Cfdt revendique de **nouveaux droits pour les assistants familiaux** pour une reconnaissance de leur métier et de meilleures conditions de travail.

C'est pourquoi la Cfdt propose des évolutions règlementaires et statutaires sur les questions de :

Professionalisation et parcours professionnel

- Reconnaître le diplôme d'État par une meilleure rémunération ;
- Permettre aux professionnels de bénéficier de formations spécifiques liées à l'accueil des enfants en situation complexe ;
- Rendre obligatoire la cotisation des employeurs au CNFPT pour permettre aux assistants familiaux d'accéder aux formations professionnelles ;
- Faciliter les départs en formation en organisant systématiquement le remplacement ;
- Bénéficier de la reconversion professionnelle afin de :
 - prévenir la pénibilité et l'usure professionnelle ;
 - favoriser la VAE (validation des acquis d'expérience).

Meilleure application de la Loi Taquet

Bien qu'insuffisante, cette loi comporte des dispositions qui ne sont toujours pas appliquées.

- Intégrer systématiquement l'assistant familial au sein de l'équipe éducative des services sociaux du conseil départemental ;
- Co-construire la rédaction du PPE (projet personnalisé pour enfant), outil central dans le dispositif de protection de l'enfance.

Amélioration des conditions de travail pour les assistants familiaux

- Mettre en place un protocole d'enquête pour gérer les informations préoccupantes en respectant la présomption d'innocence :
 - Donner à la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD), une nouvelle prérogative : instruction des informations préoccupantes ;
 - Maintenir la rémunération, le temps de l'enquête.
- Organiser le travail en binôme pour permettre une stabilité pour l'enfant accueilli en cas d'absence (formation, maladie, etc.).
- Créer un pool de remplacement de professionnels pour faciliter :
 - le droit de répit (un week-end/mois) ;
 - le départ en congé annuel.
- Permettre un réel droit à la déconnexion :
 - Fournir un outil professionnel adapté (téléphone, tablette, ordinateur...) afin d'éviter l'usage d'appareils personnels.
- Valoriser financièrement (via la création de primes) :
 - Les accueils d'urgence ;
 - L'accueil des enfants à besoin particulier.
- Accéder à la médecine de prévention et à un soutien psychologique.

Harmonisation nationale

- Uniformiser, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les droits attachés à l'accueil des enfants :
 - Prendre en compte les frais kilométriques, dès le 1er kilomètre ;
 - Adapter la prime de vêtue en fonction de l'âge de l'enfant ;
 - Revaloriser l'allocation de vacances lorsque les professionnels partent en congés avec l'enfant accueilli ;
 - Verser une prime de fournitures scolaires dès l'arrivée d'un enfant, sans attendre la rentrée scolaire ;
 - Rendre obligatoire la prise en charge des avantages sociaux par l'employeur (PSC, titres-restaurant) ;
 - Bénéficier d'un comité d'œuvres sociales (COS/CNAS) pour obtenir une prime au moment du départ à la retraite.

C'est pourquoi nous demandons la mise en place rapide d'une véritable réflexion sur le statut de ces travailleurs afin de permettre des évolutions réglementaires et législatives pour améliorer leurs conditions de travail, leurs rémunérations et leur reconnaissance institutionnelle.

I. 2 Professions et des missions proches mais différentes

Tout d'abord, FO différencie bien les fonctions d'assistant familial et d'assistant maternel.

Si toutes deux relèvent du domaine de l'enfance, l'assistant familial travaille dans le domaine de la protection de l'enfance alors que l'assistante maternelle travaille essentiellement dans celui de la petite enfance.

II. ASMAT un métier tourné vers la petite enfance

Les assistantes maternelles ont vocation à accueillir des enfants et plus souvent des petits enfants. En effet, ceux-ci leurs sont confiés par les parents afin de leur permettre de se rendre au travail. Cela concerne plus particulièrement les salariés qui ont repris une activité professionnelle après un congé de maternité ou de paternité. A partir de 3 ans, voire 2, les enfants sont accueillis en école maternelle, le besoin est moins important mais il demeure néanmoins pour l'accueil avant et après l'école ainsi que les mercredis, parfois les samedis et dimanches (professions de la santé) dans certains cas.

• *Quelle voie d'accès à un emploi stable ?*

FO est favorable à un accès à la fonction publique territoriale pour les assistantes maternelles. Elles doivent relever de la catégorie B.

• *Quel diplôme pour être assistante maternelle ?*

Un fois le principe d'intégration dans la FPT acté, se pose alors la question de la voie d'accès. La détention d'un diplôme d'état de niveau IV est nécessaire, il existe 2 Bacs professionnels qui peuvent être envisagés : le Bac pro SAPAT (services aux personnes et aux territoires) et le Bac pro ASSP (accompagnement, soins et services à la personne).

Une autre solution pourrait consister à la création d'un diplôme d'état reconnu indispensable pour exercer.

Dans le premier cas, l'accès à la FPT se ferait par la voie d'un concours classique, avec épreuves. Dans le second cas, il pourrait s'agir d'un concours sur titres. La première solution a l'avantage de la rapidité, les Bac pro existant déjà. La création d'un diplôme d'état spécifique prendrait beaucoup de temps.

Pour les agents déjà en poste FO revendique un reclassement à l'identique de ce qui s'est fait pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture. Le cadre d'emploi n'existant pas actuellement il sera nécessaire de prévoir une voie d'intégration pour celles ne disposant pas d'un CAP petite enfance. Plusieurs solutions sont envisageables et ont déjà été utilisées dans d'autres situations : examen professionnel ou concours réservés... La **voie de l'examen** professionnel nous semblant celle à privilégier pour mieux tenir compte de l'expérience professionnelle.

L'outil de la VAE est également à envisager, sous réserve de la bonne volonté des employeurs et des services de ressources humaines en matière d'accompagnement et de financement.

➤ *Rémunération :*

La catégorie B offre plus de perspectives que le classement actuel dans des cadres d'emplois de catégorie C (en faisant fi des missions desdits cadres d'emplois...). Cependant, la récente et nécessaire revalorisation du début de grille démontre bien le tassement qui s'est opéré depuis de longues années. Il est absolument hors de question que les agents en poste perdent de la rémunération, et il serait de même inacceptable que les nouveaux agents soient moins rémunérés que leurs anciens collègues pour les mêmes missions et charge de travail.

Il convient donc de voir si le RIFSEEP, qui se veut une forme universelle de régime indemnitaire, peut-être adapté. Dans le cas contraire, il faudrait en créer un spécifique pour prendre en compte que le fait de s'occuper de plusieurs enfants doit être valorisé.

➤ ***Un dispositif de reclassement pour inaptitude à repenser : indemnité compensatrice, Formations, PPR :***

Il est envisageable pour une partie des agents de poursuivre toute leur carrière dans ce métier. Cependant, comme pour d'autres, les missions peuvent provoquer à terme des problèmes de santé physique ou psychologique (TMS, épuisement professionnel...).

C'est pourquoi comme d'une manière générale, les collectivités devraient prévoir, en amont, des mesures de prévention, et en aval, des reclassements. Les outils existent mais ne sont pas assez utilisés et sont perfectibles. Ce sujet dépasse le cadre des seules ASSMAT. Il devait cependant être évoqué dans cette contribution, ne serait-ce que pour rappeler l'impérieuse nécessité d'y trouver une ou des solutions. Trop d'agents sont déclarés inaptes ou mis en retraite pour invalidité dans la FPT faute de solutions adaptées, notamment pour les petites et moyennes collectivités. FO considère qu'au moins une partie sont des licenciements déguisés.

➤ ***Un développement nécessaire du service public de l'accueil de la petite enfance :***

Le nombre d'ASSMAT ne cesse de diminuer, alors que beaucoup de parents se plaignent de ne pas trouver de place d'accueil pour leur(s) enfant(s) et doivent parfois recourir à des personnes non agréées et/ou rémunérées de manière non conforme aux règles en vigueur.

Il existe trop peu de communication sur ce métier, et beaucoup de parents privilégient l'accueil collectif. De nombreuses collectivités ont opté pour des établissements avec des accueils collectifs et familiaux. Il faut encourager ces établissements dans le cadre d'un vrai plan d'égalité au niveau de l'accueil du jeune enfant et donner de l'attractivité et du sens au métier d'assistante maternelle.

III. Assistants Familiaux et Assistantes Familiales : des travailleurs sociaux au service de la protection de l'enfance

 Le diagnostic national :

La profession est aujourd'hui confrontée à des défis en termes d'attractivité et de reconnaissance :

- Difficultés de recrutement ;
- Pyramide des âges défavorable et manque d'attractivité de la profession ;
- Incertitudes liées au statut dérogatoire de l'emploi et au régime juridique ;
- Insuffisance de la place accordée aux assistants familiaux au sein des équipes éducatives ;
- Variations de rémunérations et de conditions de travail public / privé et entre départements ;
- Manque de protection en cas d'accusations, non-respect de la présomption d'innocence ;
- Précarité de l'emploi puisque lié directement à l'accueil effectif d'enfants ;
- Revenus irréguliers malgré les indemnités d'attente.

Ces constats ont conduit à identifier quatre grands thèmes de réflexion qui vont structurer la méthode de travail du groupe de travail :

- les conditions d'emploi ;
- le soutien professionnel ;
- les conditions matérielles ;
- les garanties d'exercice.

- FO réaffirme que l'amélioration du statut et l'amélioration des conditions d'exercice des assistants familiaux ne passeront que par une évolution globale de la profession et une vision intégrale des conditions de travail et de rémunération.
- Améliorer les conditions de travail des assistants familiaux,
- C'est valoriser l'accueil familial,
- Et garantir un accompagnement de qualité pour les enfants confiés.

Les revendications et propositions FO :

Avant de présenter de nouvelles revendications, FO insiste sur la nécessité de contraindre les employeurs à appliquer le droit déjà existant. Par exemple :

- Les textes prévoyant l'insertion des AF dans les équipes pluridisciplinaires ne sont pas appliqués, ils doivent être réaffirmés. *Les assistants familiaux étant trop souvent mis à l'écart des décisions importantes concernant l'enfant, la loi du 7 février 2022 ajoute un article L.421-17-2 au CASF : « L'employeur assure l'accompagnement et le soutien professionnels des assistants familiaux qu'il emploie. À cette fin, l'assistant familial est intégré dans une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical. Il participe à l'élaboration et au suivi du projet pour l'enfant [...] ». »*
- Il en va de même du reclassement

➤ **agrément - recrutement**

L'agrément doit être accordé par un organisme distinct de l'employeur.

A l'issue de la réunion d'information, les candidats Assistants Familiaux sont destinataires :

- De la liste des employeurs publics et privés de la région,
- D'une plaquette informant des coordonnées des organisations syndicales et des organisations professionnelles, départementales et nationales, susceptibles d'apporter les informations utiles.

➤ **L'accueil relais – accueil intermittent**

FO revendique la revalorisation de l'accueil relais à 5,83 SMIC par jour (au lieu de 5,06 actuellement). Calcul : Un assistant familial à temps plein travaille 26 jours par mois (1 week-end de repos par mois) : 151,67 heures SMIC mensuel (salaire minimum garanti par la loi) / 26 jours = 5,83 SMIC par jour.

Une indemnité différentielle doit être versée de façon à atteindre le salaire minimum mensuel.

FO constate le développement de familles d'accueil spécifique « relais » dans certains départements, dont la pertinence est reconnue. FO préconise de cadrer ces emplois par un statut juridique particulier. FO revendique l'égalité de traitement, et la valorisation de l'accueil relais comme partie intégrante de l'accompagnement éducatif.

Pour réussir le développement de familles relais, de binômes, ces AF doivent avoir un statut protecteur.

L'accueil d'urgence doit également être cadré de façon à accueillir aux mieux ces enfants.

➤ **La Reconnaissance professionnelle :**

Le rôle de chaque intervenant doit être précisé, référent professionnel (accompagnement professionnel de l'AF), référent éducatif (suivi du projet pour l'enfant), ainsi que l'indispensable complémentarité des interventions avec l'AF.

L'accompagnement professionnel ne doit en aucun cas être confondu avec le contrôle. Il est utile de repréciser les notions de contrôle, d'accompagnement, de complémentarité etc...

- ⇒ Rôle de l'employeur : contrôle et vérification, rôle hiérarchique et administratif
- ⇒ Rôle du référent professionnel : accompagnement, soutien dans la pratique professionnelle, formation professionnelle

- ⇒ Rôle du référent éducatif : Sa relation avec l'AF relève du travail d'équipe. Dans le cadre du suivi du projet éducatif pour l'enfant (PPE) de l'ASE, intervention complémentaire à celle de l'AF auprès de l'enfant et dans les relations avec la famille.

FO réaffirme la nécessité de mettre en œuvre des pratiques participant à la professionnalisation et à la reconnaissance de l'accueil familial :

- ⇒ S'assurer de la mise en place des groupes d'analyses de pratiques et les groupes de paroles ;
- ⇒ Mettre en œuvre des binômes d'assistants familiaux ;
- ⇒ Inscrire le rythme des visites du référent éducatif de l'enfant dans le contrat d'accueil
- ⇒ Rémunérer l'ancienneté à compter de l'obtention du diplôme DEAF, par la mise en place d'une grille indiciaire, comme celle existant dans la CCNT66.
- ⇒ Garantir l'accès à la formation continue et à sa valorisation.

➤ La rémunération

FO revendique la mise en place d'une grille de rémunération évoluant en fonction de l'ancienneté, dès l'obtention du diplôme DEAF, ou un diplôme reconnu équivalent ou dispensé. Cette grille existe déjà dans la CCNT66 (annexe). Elle pourrait être adaptée pour les ASSFAM de la FPT, afin notamment de tenir compte de la valeur du point, différente de celle de la CCN.

➤ rémunération au-delà de 26 jours d'accueil par mois

Pour FO, les AF doivent bénéficier à minima d'un week-end de répit par mois. Cette proposition a d'ailleurs déjà été mise en place dans certains départements. C'est un besoin reconnu. Possibilité dans la Loi Taquet de mise en place d'1 we de repos pour les AF (hors prises congés). « Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur peut prévoir que l'assistant familial bénéficie d'au moins un samedi et un dimanche de repos consécutifs par mois, qui ne s'imputent pas sur la durée de congés payés qui lui est accordée » (art. L.423-33-1 du CASF). Pour FO cette clause doit devenir obligatoire.

Pour cela, la rémunération des jours d'accueil au-delà de 26 jours par mois doit être dissuasive par rapport à la rémunération de l'accueil relais, et se structurer de la même façon c'est à dire une rémunération par jour et par enfant.

➤ Les frais professionnels

Le montant de l'indemnité d'entretien ne correspond pas aux charges réelles avancées par l'assistant familial. Une proposition d'étude sur les frais réels a été faite par FO.

Par exemple, les frais de déplacements de proximité doivent être revalorisés.

FO revendique la revalorisation de l'indemnité pour les frais d'entretien à 5.6 MG (Minimum Garanti) par mois, c'est-à-dire 20 euros.

Les frais liés à des situations particulières doivent être prévues et révisées au PPE et pris en charge aux frais réels.

➤ Sujétion exceptionnelle

Lorsque l'AF accueille un enfant dit « complexe », une sujétion exceptionnelle est attribuée pour prendre en compte les frais et sujétions liés à sa situation particulière. Cette indemnité doit être prévue et révisée dans le Projet Pour l'Enfant.

Lorsque l'AF ne peut recevoir d'autres enfants du fait de la prise en charge particulière d'un enfant, sa rémunération doit tenir compte du nombre de places prévues par son agrément.

➤ les congés

FO revendique le respect et l'application de la législation en matière de congés payés.

FO revendique la création d'un droit à congés supplémentaires, de 24 jours par an, équivalent à un week-end de repos mensuel sans enfants, avec la mise en place des relais nécessaires.

FO revendique également l'octroi des congés pour jours fériés.

Les congés fériés doivent être rémunérés ou récupérés.

Le travail du dimanche doit être valorisé.

Les congés exceptionnels (événements familiaux) doivent s'appliquer de façon uniforme sur le territoire dans un souci d'égalité de traitement.

➤ **régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire sante**

Les AF employées par les Départements doivent bénéficier de la même protection sociale que l'ensemble des agents publics.

➤ **cumul employeur**

Il ne peut être imposé un cadre contraint, comme des clauses d'exclusivité. FO revendique le libre choix de l'AF de travailler avec l'employeur de son choix, du public et du privé. La clause d'exclusivité prévue par la loi « Taquet », même encadrée, n'est pas acceptable pour notre organisation.

Il ne peut être imposé des accueils sans l'aval de l'Assistant Familial dans la mesure où l'AF doit être associé à l'évaluation des situations d'accueil.

➤ **indemnité d'attente**

Pour FO, le régime de l'indemnité d'attente pénalise et précarise fortement la profession. FO revendique une évolution de l'indemnité d'attente vers le maintien de salaire. En cas de départ d'un enfant, le salaire doit être maintenu à 100 %.

Les assistants familiaux, comme tout salarié, doivent percevoir un salaire régulier, et pouvoir accéder aux garanties chômage en cas de perte d'emploi.

Ce sujet est primordial pour fidéliser les salariés et éviter le cumul d'employeur.

➤ **les besoins matériels de l'enfant confié ne doivent pas peser sur la rémunération**

▪ **Allocations pour l'enfant**

Diverses allocations sont octroyées pour faire face à des dépenses particulières au cours de la prise en charge des enfants : hygiène, argent de poche, vêtue, loisirs, cadeaux de Noël...etc.

Nous demandons l'extension d'allocations dans l'intérêt des enfants, en intégrant certains besoins et/ou événements : matériel informatique, fournitures scolaires, bagagerie, cadeau d'anniversaire, achat de vélo, permis de conduire, autres besoins en lien avec le projet de l'enfant...

Ces allocations doivent être harmonisées entre les différents départements. Bien entendu, FO revendique une harmonisation par le haut. Ce qui suppose un état des lieux fiable des pratiques.

▪ **frais de scolarité et activités périscolaires**

La scolarité et les activités périscolaires sont validées par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, et intégrées dans le projet de l'Enfant. En ce sens, les frais doivent être directement pris en charge par l'ASE, ou remboursés en frais réels.

➤ **LA PRESOMPTION D'INNOCENCE**

Elle doit être respectée.

Pour ce faire, FO revendique le maintien du salaire antérieur tout au long de la procédure.

FO propose la mise en place d'une commission spécifique pluridisciplinaire qui se réunit immédiatement, analyse les informations, mène les investigations nécessaires (examen approfondi de la situation) pour décider de la saisine du parquet ou du Conseil de Discipline. L'expérience démontre que la majorité des situations est classée sans suite.

Les AF et leurs familles doivent bénéficier de la protection fonctionnelle.

➤ **Droits syndicaux**

Une attention particulière doit être apportée dans les textes pour que les droits syndicaux des AF puissent concrètement être mis en œuvre. Par exemple, la mise en place de relais pour pouvoir exercer des mandats syndicaux.

Compte tenu de la particularité de la profession, des droits spécifiques doivent être créés pour permettre l'accès à l'information syndicale et aux instances représentatives du personnel. Par exemple, l'employeur (public et privé) doit obligatoirement mettre des adresses électroniques professionnelles à disposition des AF.

➤ **Reclassement**

Les ASFAM sont toujours sous l'épée de Damoclès d'un retrait d'agrément. En outre ils et elles peuvent, comme tous les agents, être victimes d'usure professionnelle ou d'accidents de la vie qui les empêchent de poursuivre leur activité. Pour FO, il est indispensable que leurs collectivités employeuses prévoient des possibilités de reclassement et appliquent effectivement ce qui est prévu dans le décret 88-145 et notamment son article 13.

CONCLUSION

Pour FO, l'accès au statut de la FPT peut être un objectif à terme. Cependant, il sera nécessaire de prévoir des aménagements afin de préserver les spécificités des fonctions d'ASFAM. Dans l'attente, FO revendique une harmonisation des pratiques (rémunération, indemnités diverses, congés, droits syndical...) dans un cadre législatif et réglementaire qui impose aux collectivités de respecter les normes édictées nationalement.

Au Rapport « Assistants familiaux et Assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut »

Le Rapport présenté à la Plénière du 12 mars 2025 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) est le fruit des travaux de la Formation Spécialisée (FS) 3 qui a débuté de novembre 2011 à janvier 2023. La finalisation des 37 préconisations s'est effectuée depuis septembre 2024 par des réunions et échanges réguliers de l'intersyndicale pour construire un consensus autour de ces propositions et, ainsi, en renforcer la portée auprès des employeurs territoriaux et des institutions.

En effet, le Rapport rappelle, en introduction, que depuis 2011, le focus qu'avait fait le CSFPT sur la forte précarité des métiers d'assistantes maternelles (ASMAT) et d'assistantes familiales (ASFAM) dans la fonction publique territoriale (FPT) n'a produit aucune modification dans le cadre réglementaire et législatif pour ces emplois malgré, aussi, les constats et alertes quant à la dégradation de leur situation par les rapports parlementaires, les études des ministères de tutelle, le Conseil Economique Social et Environnement, la Cour des Comptes, ...

Or, la dégradation des conditions de travail des ASMAT et des ASFAM est révélatrice de celle des services publics de la Protection de l'Enfance et de la Petite Enfance de la responsabilité de l'Etat au titre de la solidarité nationale et de celle des collectivités territoriales « chefs de file », par leurs compétences et la libre administration des collectivités locales.

Dès lors notre contribution s'attache à présenter nos principaux points de vigilance pour nourrir notre action, avec les autres organisations syndicales auprès des employeurs territoriaux dans le cadre d'un dialogue constructif au niveau national et de sa déclinaison par des négociations locales.

Notre contribution s'appuie aussi sur les actualités, depuis octobre 2024, des travaux parlementaires, des rapports ainsi que des modifications législatives récentes concernant les services publics de la Protection de l'Enfance et de la Petite Enfance, l'objectif étant de profiter de cette « fenêtre de tir » pour intégrer les principales préconisations du présent Rapport du CSFPT dans les décisions de modifications en cours d'élaboration et la traduction enfin dans les textes de la « reconnaissance de ces professionnels du service public » et pour « améliorer leur statut ». Cela fait près de 14 ans qu'ils attendent.

1/ UNE URGENCE A AGIR ENCORE ET TOUJOURS

Concernant le service public de la Protection de l'Enfance :

La Décision Cadre du Défenseur des Droits n°2025-005 du 28 janvier 2025 relative à la protection de l'enfance et les Décisions, dans la même période, relative au dispositif de prévention et de protection de l'enfance dans 7 Départements. La Décision Cadre formule 46 recommandations et « adresse pour information cette décision à l'assemblée des départements de France » (ADF).

Nous pouvons espérer que, **face à l'urgence, l'ADF répondra, cette fois-ci, au Défenseur des Droits. La décision-cadre du Défenseur des Droits se fonde sur « le constat d'une dégradation de plus en plus marquée de l'état de la protection de l'enfance en France, « la crise traversée » s'inscrivant « dans la durée face à un système qui n'a pas su ou pu anticiper les difficultés ». « Celles-ci portent atteinte à l'intérêt supérieur et aux droits de nombreux enfants, qui ne bénéficient pas d'un accompagnement et d'une protection suffisantes ».**

La décision « ne met pas en cause l'investissement de l'ensemble des professionnels qui chacun à leur niveau consacrent leur énergie à la protection de l'enfance et à l'accompagnement des familles et dont il convient de saluer l'engagement ». **« Elle invite en revanche à interroger la considération que notre société accorde aux politiques de lutte contre la pauvreté, au soutien à la parentalité et à la protection de l'enfance ».**

Depuis 2011, nous alertons sur les défaillances des « systèmes et des organisations » qui ne tiennent que par l'investissement des agents des collectivités territoriales, des agents non reconnus par le statut de la FPT et dans les moyens affectés, les conditions de travail dépendant des employeurs territoriaux.

Ainsi, « la Défenseure des droits rappelle que l'Etat, garant du respect de la Convention internationale des droits de l'enfant sur l'ensemble de son territoire, doit renforcer son implication auprès des départements. Ces derniers, chefs de file, doivent parvenir à une mise en œuvre efficiente de leurs moyens et de leurs ressources au bénéfice des professionnels, des enfants et des familles ».

Il s'agit donc « d'agir sur les systèmes et les organisations ». La décision-cadre poursuivant « l'objectif d'être un support aux échanges entre les départements, l'Etat et tous les acteurs et partenaires de la prévention et de la protection de l'enfance », **nous demandons que le Rapport du CSFPT soit résolument intégré dans ces échanges.**

De plus, parmi les 46 recommandations de la Décision Cadre, nous souhaitons souligner que les principaux constats et préconisations du Rapport sont partagés notamment sur :

- **« l'expression d'une très grande souffrance » des travailleurs sociaux** « liée à leurs conditions de travail et la perte de sens qui en découle ». Or, « certains départements ne semblent pas suffisamment prendre la mesure des difficultés exprimées par les agents » ;
- **« l'hétérogénéité des modalités organisationnelles des services en charge de l'action sociale et de l'aide sociale à l'enfance ».** « Une forme de déconnexion avec leur direction centrale » génèrent de réelles disparités territoriales pour l'exercice de ce service public et pour les agents de proximité, comme les assistants familiaux, accentuées par une non considération de leur place dans les dispositifs dont ils subissent, en bout de chaîne, les incohérences ;
- **le « renforcement de la formation et l'accompagnement des travailleurs sociaux et des cadres de proximité ».** Les assistants familiaux doivent être intégrés dans la filière professionnelle des travailleurs sociaux et dans le parcours de formation d'intégration et continue via le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). Or les services de formation des départements ne sont pas assez en lien avec le terrain et les professionnels « pour adapter leurs offres aux besoins » ;
- **« la crise d'attractivité que connaît la profession d'assistant familial ».** « Les campagnes de revalorisation du métier » ne suffisent pas, il est « indispensable de repenser l'accompagnement des ASFAM, dont le métier s'avère dans le contexte actuel, particulièrement difficile » ainsi que la formation continue.

La Défenseure des droits rappelle qu'une proposition de loi n°508 visant à reconnaître le statut des assistants familiaux, renforcer leurs droits et consolider la protection de l'enfance a été déposée le mardi 29 octobre 2024.

La commission d'enquête de l'Assemblée Nationale sur « les manquements des politiques publiques de protection de l'enfance » dont l'audition de la Ministre en charge des solidarités Catherine Vautrin le 19 février 2025 a présenté **les principaux axes pour un « immense chantier de refondation »**. Plusieurs décrets d'application de la Loi Taquet du 18 mars 2024 devraient être enfin publiés et les expérimentations en cours dans plusieurs départements seraient généralisées.

Dans les 4 priorités de ce « chantier de refondation » de l'Aide Sociale à l'Enfance, la « mise en œuvre complète et effective de la loi Taquet » fait partie des préconisations du Rapport.

Pour « mieux organiser au niveau territorial le lien avec les équipes du Ministère et celles du ministère de l'Intérieur, un « référent aide sociale à l'enfance » sera mis en place au sein des préfectures afin de renforcer la coordination, le partage d'informations avec l'ensemble des acteurs, ainsi que par le déploiement des « comités départementaux de la protection de l'enfance ».

Nous souscrivons à ces mesures qui permettent une amélioration du pilotage et de la gouvernance du système territorial multi-acteurs de la protection de l'enfance et, donc, de son fonctionnement. **Pour que soit traitée résolument la dimension des emplois, nous demandons que les organisations syndicales soient intégrées dans ces nouvelles instances locales.**

Pour répondre au déficit d'attractivité du secteur et de fidélisation des professionnels, parmi les 4 priorités envisagées par le Ministère de tutelle, il est proposé de renforcer les dispositifs de formation initiale et de faciliter la Validation des Acquis des Expériences (VAE) dédiée. **Cela correspond à une des préconisations du Rapport mais la mise en œuvre de cette mesure nécessite des ressources dédiées qui ne sont pas suffisantes au sein du CNFPT actuellement.**

La mesure envisagée « d'autoriser le cumul du métier d'assistant familial avec une autre activité professionnelle » est en opposition avec nos préconisations appuyées de reconnaissance de cette profession. **Le cumul d'activités ne peut être la solution à la faiblesse de la rémunération et à la précarité des ASFAM.**

Le rapport de la commission d'enquête étant prévu pour la fin avril 2025, **nous demandons, par conséquent, que l'ADF puisse communiquer, après le vote du Rapport lors de la Plénière du 12 mars 2025, sur les concertations et échanges en cours avec le Ministère de tutelle auprès des représentants des organisations syndicales du CSFPT.**

Concernant le service public de la petite enfance :

Le Rapport de la Cour des Comptes publié en décembre 2024 sur l'évaluation de la Politique d'accueil du jeune enfant dresse un constat d'offre d'accueil combinant divers statuts juridiques et modèles économiques. Les assistantes maternelles, agréées par les départements, représentent plus de la moitié des places d'accueil formel mais leur offre est en net recul. L'accueil en crèches propose près de 40 % de l'offre, il a augmenté d'un quart depuis 2013 mais le nombre de places stagne et est très disparate selon les territoires.

Ainsi, la Cour des Comptes pointe une offre insuffisante et des inégalités territoriales croissantes. « Le départ massif à la retraite des assistantes maternelles, ainsi que, dans les crèches, la pénurie de professionnels diplômés de la petite enfance constitue un frein au maintien et, plus encore, au développement de l'offre d'accueil du jeune enfant ». De même pour **l'amélioration de la qualité d'accueil**, devenue prioritaire, cela « est contrariée par la pénurie de professionnels de la petite enfance et la coexistence de cadres réglementaires aux exigences parfois incohérentes avec le développement de l'offre. »

Les analyses et les constats ainsi que les pistes d'amélioration de la politique publique de l'accueil du jeune enfant sont partagés dans le Rapport du CSFPT.

Au 1^{er} janvier 2025, en application de l'article 17 de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, **les communes sont devenues organisatrices de l'accueil du jeune enfant, en charge de structurer le service public de la petite enfance favorisant l'adéquation entre l'offre d'accueil et les besoins des familles.** Les décrets d'application sont en cours de publication et les compensations financières sont votées dans le Projet de Loi de finances de la Sécurité Sociale (PLFSS) 2025.

Les aides au fonctionnement devraient augmenter de 30 % d'ici 2027. Elles comprennent des financements consacrés à la revalorisation des salaires et à l'attractivité des métiers des assistantes maternelles ASMAT et les professionnels des crèches.

La compétence n°4 « Soutenir la qualité des modes d'accueil sur le territoire » implique, pour les communes, d'animer cette qualité par l'organisation de formations communes entre accueil individuel et collectif, entre professionnels de la petite enfance et de l'école maternelle, des journées thématiques. **Cette compétence entre bien dans le champ des préconisations du Rapport. Cependant,** nous avons souligné les difficultés d'accès pour les ASMAT aux formations continues car elles ne sont pas remplacées pendant leurs jours de formation. Il reste donc à mettre en place un dispositif de remplacement par les employeurs territoriaux.

Pour soutenir les efforts de revalorisation des salaires des professionnels de la petite enfance, l'Etat demande aux collectivités de délibérer pour abonder la revalorisation du RIFSEEP et bénéficier du bonus « Attractivité » de la CAF. Or cette revalorisation est soumise à la décision de l'exécutif local et dans le cadre d'une contractualisation avec les CAF qui ne garantit pas la pérennité des financements. De nombreuses communes utilisent cet argument, depuis la mise en place de la mesure « Bonus Attractivité » pour ne pas l'appliquer au détriment des agents du Service Public de la Petite Enfance (SPPE).

Ainsi, la mise en place du SPPE ne traite que de manière parcellaire et non pérenne la question des emplois.

La reconnaissance professionnelle des agents pour les sécuriser dans un statut, un cadre homogène qui garantissent la qualité de ce service public et la gestion des ressources humaines attendra encore.

2/ NOS POINTS DE VIGILANCE

Afin de pouvoir peser efficacement dans les décisions en cours concernant les services publics de la protection de l'enfance et de la petite enfance, **nous présentons les points de vigilance qui ressortent du Rapport**, confirmés par la Décision Cadre du Défenseur des Droits et le Rapport de la Cour des Comptes :

- Face à la dégradation des conditions d'emplois et de ces services publics, **c'est la question de société qui se pose à l'Etat et aux collectivités territoriales : mesurent-ils le coût social de la non protection de l'enfance et de la non qualité de l'accueil de la petite enfance ?**
- **Les ASMAT et les ASFAM ne peuvent être des emplois non permanents à temps non complet des collectivités territoriales alors qu'ils assurent les réponses à des besoins permanents de la population et des services publics, c'est une anomalie fondamentale qu'il faut enfin traiter.**
- **L'ensemble des employeurs territoriaux doivent être impliqués dans le traitement de cette urgence. L'absence de l'ADF pendant les travaux et sans réaction à ce jour est dommageable** malgré les sollicitations répétées du Président du CSFPT et de la Coordination des Employeurs Territoriaux, alors que les départements emploient plus de 50 % des ASFAM et encadrent les ASMAT sous statut privé qui représentent plus de la moitié de l'accueil formel.
- **La pénurie des professionnels de ces deux services publics est une des plus importantes dans le déficit d'attractivité que subit la fonction publique territoriale.** Malgré la dégrada-

tion des conditions de travail et la non reconnaissance professionnelle, l'évolution des profils de ces professionnels, plus diplômés, plus jeunes, avec une proportion plus importante d'hommes présente, pour les employeurs territoriaux, une opportunité d'ancrage de populations qui contribuent au dynamisme de leurs territoires. **Les emplois d'ASMAT et D'ASFAM, les services publics de la petite enfance et de la protection de l'enfance participent aussi à l'attractivité des territoires et contribuent à l'égalité d'accès au marché du travail.**

- **Les emplois d'ASMAT et d'ASFAM doivent être intégrés dans la filière métiers des travailleurs sociaux** et ainsi bénéficier des parcours de formation qualifiante initiale et continue, de reconnaissance de leurs compétences qui restent à structurer par le CNFPT ;
- **Les ASMAT et les ASFAM doivent avoir le positionnement de maillon essentiel et de proximité qui soit reconnu par l'ensemble des acteurs des deux services publics et leurs employeurs.**

La FA-FPT attachée à la résorption de la précarité et la mise en valeur de missions essentielles en termes d'action sociale. Cela passe par une intégration statutaire dans la FPT !

Malgré le suivi régulier de la situation professionnelle des Assistants ou Assistantes familiales (ASFAM) et maternelles (ASMAT) force est de reconnaître, tel que le constat en est formulé en introduction de ce rapport, que les évolutions sont rares et qu'il reste encore énormément d'effort à faire pour répondre à leurs besoins.

Pour la **FA-FPT**, deux éléments sont importants : **l'attractivité** de leurs métiers et la résorption de la **précarité**. **Le premier n'évoluera pas sans le second !**

Le contenu de ce rapport est le fruit d'un travail commun entre les représentants des employeurs et ceux des syndicats. Il nous a cependant manqué la présence des représentants des départements, principaux employeurs des assistants familiaux, ce que la **FA-FPT** regrette fortement car ils sont et seront les acteurs principaux de la prise en compte des évolutions indispensables.

La **FA-FPT** appelle donc l'ADF à contribuer aux suites favorables qui seront données à ce rapport.

Au-delà des éléments faisant consensus, la FA-FPT souhaite mettre en avant certaines réalités de terrain.

✓ Des lacunes de gestion RH :

Concernant les ASFAM, les départements n'ont que trop rarement pris la mesure de l'importance des besoins en termes de « gestion des ressources humaines » de ces professionnels. Rares sont ceux qui sont organisés de manière à les traiter comme des agents de la collectivité à part entière, avec des services RH organisés proportionnellement aux besoins et effectifs.

✓ Une mauvaise prise en compte de la conciliation vie familiale et professionnelle :

« L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil. »

Les services d'aide sociale à l'enfance ne tiennent que trop rarement compte de la composition de la famille. La compatibilité entre les difficultés de l'enfant et du milieu familial de l'assistant n'est pas assez vérifiée et lorsque cela engendre des perturbations sur le quotidien des enfants de l'assistant, cela n'est pas pris en compte.

✓ Un cadre d'évaluation trop flou :

La réglementation prévoit l'obligation d'argumenter par écrit les motifs de refus d'agrément. Or, nous faisons le constat que cette obligation n'est que trop peu respectée. De même, ladite réglementation laisse la place à trop de disparités. Pour la **FA-FPT**, un cadre plus rigide ne remettrait nullement en cause le principe constitutionnel de libre administration, mais intégrerait de l'équité pour ces personnels à l'échelle nationale. En effet, force est de constater que les conditions de rémunérations, d'accueil, de prise en compte des besoins...etc., sont bien trop hétérogènes.

✓ La présomption d'innocence :

Par suite d'une information préoccupante, l'agrément est bien trop souvent immédiatement suspendu. Pour la **FA-FPT** cette suspension nécessiterait à minima une enquête administrative préalable, en effet les conditions actuelles de retrait immédiat sont vécues violemment tant par les enfants accueillis que par les professionnels et leurs familles.

Ensuite, concernant le respect de la présomption d'innocence due à chaque citoyen et/ou agents public, nous demandons qu'un positionnement provisoire au sein d'un service de la collectivité employeuse soit obligatoire afin de palier au risque de précarité et de perte de salaire. **Précarité d'autant plus injuste lorsque finalement, les faits ne sont pas avérés.**

Force est de constater que le délai de quatre mois d'instruction du dossier, en vigueur actuellement, est rarement suffisant et que le licenciement avant la fin de la procédure est une pratique courante.

✓ Les risques d'usure professionnelle :

Ces professionnels sont parmi les plus exposés aux risques d'usure physique et psychique et le reclassement ne leur est que trop rarement proposé, l'alternative la plus courante est le licenciement.

Dans un contexte plus global, les départements dont nous regrettons l'absence durant le travail d'autosaisine de la FS3 du CSFPT, sont les chefs de file de la protection de l'enfance et doivent, à ce titre, assumer la responsabilité de tout mettre en œuvre pour que les professionnels puissent exercer leurs missions auprès des enfants dans les meilleures conditions possibles.

C'est le sens des recommandations de la Défenseure des droits dans sa décision-cadre du 28 janvier 2025, rendue publique le 29 et à laquelle la **FA-FPT** a contribué par sa saisine en décembre 2022.

Tel que précisé sur le site de la Défenseure : « *Cette décision-cadre met en lumière des dysfonctionnements globaux, qui engendrent des atteintes graves et massives aux droits de l'enfant. Les instructions du Défenseur des droits révèlent en effet que ces enfants n'ont pas bénéficié de l'accompagnement et de la protection auxquels ils peuvent prétendre, et cela au détriment de leur droit à la santé, à l'éducation, à la mise à l'abri, à la protection contre les violences...* »

La **FA-FPT** est en total accord avec le fait qu'il « *appartient à L'État et aux départements de s'investir dans une démarche conjointe* ». Il est également important de noter que la Défenseure met en évidence les lacunes de l'État et des Départements et que dans le même temps elle se dit « *consciente de la difficulté des missions exercées par les professionnels et salue leur engagement au quotidien. Elle tient à rappeler que la protection des enfants est l'affaire de tous...* ».

<https://www.defenseurdesdroits.fr/protection-de-lenfance-808>

En conclusion, pour la **FA-FPT**, si l'intégration des ASMAT et ASFAM en qualité d'agents titulaires de la Fonction publique n'est pas la solution immédiate à toutes les difficultés, elle permettra néanmoins une prise en compte et une réelle valorisation des missions de service public qui leur sont confiées.

Il nous apparaît comme une évidence que la catégorie B correspond au niveau de responsabilité qui leur incombe. Il faudra également que toutes les variations dues, par exemple, au nombre d'enfants accueillis soient prises en compte et intégrées dans l'assiette de cotisation retraite.

Enfin, on ne peut pas continuer d'évoquer la déficience d'attractivité et craindre une pénurie parmi ces professionnels sans agir véritablement pour résoudre cela. Les constats sont clairs et assez nombreux, le passage à l'étape de la prise en compte des préconisations de ce rapport est désormais urgent.

La **FA-FPT est d'ores et déjà prête pour y travailler avec tous les interlocuteurs concernés !**



CONTRIBUTION FSU Territoriale **au rapport « Assistants familiaux et Assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut »**

Le rapport « Assistants familiaux et Assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut » présenté le 12 mars au CSFPT s'inscrit dans la continuité des réflexions et des travaux débutés depuis près de 20 ans et la mise en oeuvre de la loi de 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux, dite « loi Taquet ». La FSU Territoriale regrette l'absence de l'ADF dans les travaux qui ont permis de rédiger ce rapport et d'aboutir à ces préconisations car l'ensemble des acteurs doit être partie prenante à cette réflexion globale.

Si cette loi a permis de définir un cadre pour les politiques d'accueil, elle n'a pas réglé les profondes inégalités de traitement entre les assistants familiaux et maternels selon les employeurs. Loin d'harmoniser les pratiques, la situation actuelle maintient les professionnels dans l'instabilité et la précarité, alors qu'ils exercent une mission essentielle au service des enfants et des familles.

Pour la FSU, cette situation doit rapidement évoluer non seulement pour sécuriser les personnels concernés et leur permettre d'exercer leurs missions dans des conditions d'emploi satisfaisantes, mais également au bénéfice des enfants accueillis. Il est indispensable que ces enfants, qu'ils soient tout petits ou placés pour des raisons éducatives, soient accueillis dans un environnement stable et sécurisé.

Or, depuis 2005 la situation n'a fait que se dégrader du fait des crises budgétaires et les politiques d'austérité des différents gouvernements à l'égard des services publics. Alors que les besoins et les responsabilités qui incombent à ces deux professions ne cessent d'augmenter, les politiques d'accueil des enfants tiennent de plus en plus sur la capacité des professionnels à s'investir, dans un contexte de dégradation des services de protection de l'enfance et d'accueil des jeunes enfants.

Précarité, bas salaires, augmentation de la charge de travail et de la responsabilité, situations d'isolement professionnel, disparités de gestion d'un employeur à l'autre en matière de salaire, d'indemnisation ou de discipline... Toutes ces raisons expliquent la crise de recrutement persistante que connaissent les professions d'assistant familial et d'assistant maternel dans le service public. Ces missions exigent des compétences spécialisées, une grande disponibilité et un engagement constant. Il est donc primordial de garantir à ces professionnels un parcours de carrière clair et évolutif au sein de la Fonction publique territoriale.

La FSU Territoriale rappelle qu'il est aujourd'hui nécessaire de construire un cadre national pour sécuriser et harmoniser les règles applicables aux assistants familiaux et maternels en matière de rémunération, de congés, de formation, de reconnaissance des qualifications et de procédures disciplinaires. Ce rapport doit être l'occasion de remettre sur le devant de la scène la nécessité d'agir pour ces professions afin de les intégrer pleinement à la Fonction publique car elles sont des maillons essentiels des politiques de protection de l'enfance et de l'accueil des jeunes enfants.

Au-delà des questions d'organisation institutionnelle de ces deux domaines, il y a une urgence sociale à revoir les moyens qui leur sont accordés. La réponse politique ne peut se contenter de renvoyer à l'offre privée face aux enjeux de la petite enfance, ou le choix de l'autorité et de la répression pour traiter les enjeux de l'enfance en danger. Pour la FSU Territoriale, les préconisations de ce rapport pour les personnels s'inscrivent dans une démarche plus globale sur les choix politiques que doit faire notre société pour ses enfants.

Liste des rapports du CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009
21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009
22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010
23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - Séance plénière du 16/03/2011
24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012
25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - Séance plénière du 05/09/2012
26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012
27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe LAURENT et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière le 27/02/2013
28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013
29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013
30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
31. **« MAYOTTE : les oubliés de la République »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014
33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 /05/2016
34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016
35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES » - ATSEM**
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017
36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1/03/2017
37. **« LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29/03/2017
38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

- 39. « REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017
- 40. « RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4/07/2018
- 41. « FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26/09/2018
- 42. « ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018
- 43. « IMPACT DES EMPLOIS AIDES SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 28/11/2018
- 44. Note de problématique « RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »**
Rapporteur : Didier PIROT ; Coordonnateur : Eric CONEIM – séance plénière du 28/11/2018
- 45. Protocole d'accord-cadre sur le droit syndical proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales**
Rapporteur : Daniel LEROY - Pilote : Claire LE CALONNEC – séance plénière du 10/07/2019
- 46. « Les discriminations syndicales et le dialogue social dans la FPT »**
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 17/12/2020
- 47. « Pour une filière sapeurs-pompiers rationalisée et ancrée dans la FPT »**
Rapporteurs : Karim LAKJAA, Sébastien BOUVIER et Alain DARMEY – séance plénière du 29/09/2021
- 48. « Rapport Reconversion professionnelle »**
Rapporteur : Véronique SAUVAGE – séance plénière du 29/09/2021
- 49. « Note de synthèse sur les congés bonifiés »**
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 22/06/2022
- 50. « RAPPORT SUR LES AGENTS A TEMPS NON-COMPLET ET SUR L'IMPACT DES LOIS NOTRE ET MAPTAM SUR LES RES-SOURCES HUMAINES »**
Rapporteur : Gil AVEROUS – séance plénière du 15/02/2022
- 51. « Rapport Document unique évaluation risques professionnels dans la FPT »**
Rapporteur : Christophe IACOBBI – séance plénière du 28/02/2024

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org