

Paris le 7 juin 2023

Document d'engagements pour la création d'un socle social commun en faveur des professionnels de l'accueil du jeune enfant

Réunies au sein du groupe de travail « droit conventionnel » du comité de filière « petite enfance » installé fin 2021, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans les branches listées à l'annexe 1 partagent les constats suivants :

- Les métiers de la petite enfance, en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) ou à domicile, souffrent d'une faible attractivité, font l'objet d'un turn-over important et les employeurs rencontrent des difficultés croissantes de recrutement ; à ces difficultés, s'ajoutent le vieillissement de la population des assistantes maternelles et un nombre insuffisant de professionnels diplômés au regard des recrutements nécessaires, en particulier concernant les éducateurs de jeunes enfants et les auxiliaires de puériculture ;
- L'architecture conventionnelle de branches (annexe 2) ne couvre qu'une partie des salariés des EAJE du secteur privé commercial. En revanche, l'ensemble des salariés d'EAJE sous statut associatif sont couverts par une convention collective (secteur à but non lucratif). Le secteur des EAJE à statut coopératif (qui relèvent du domaine lucratif) n'est pas couvert par une convention collective à titre obligatoire. Les assistantes maternelles, la garde à domicile non lucrative ou à but commercial, en emploi direct ou en mode prestataire, sont couvertes par des conventions de branche étendues ; aucune des conventions collectives ne concerne uniquement des salariés de la petite enfance et, à l'exception d'une seule convention collective (CCN1261 acteur du lien social et familial), ces salariés sont minoritaires, voire très minoritaires, par rapport au total des salariés des branches concernées ;
- Les professionnels du champ de l'accueil du jeune enfant couverts sont répartis entre neuf conventions collectives et l'application de ces conventions collectives distinctes (annexe 2), dont les champs se recoupent parfois, ne permet pas de garantir un socle commun de droits (rémunérations minimales, formation, prévoyance, temps de travail et de repos...) pour des salariés exerçant pourtant les mêmes métiers auprès des jeunes enfants. Ce morcellement du champ conventionnel aggrave la concurrence entre les employeurs dans un contexte de pénurie globale de professionnels et accentue le manque de lisibilité de leurs droits par les salariés ; à ce constat s'ajoute l'absence de définition commune des emplois de crèches dans les conventions collectives, la variété de leurs intitulés et des missions associées qui diffèrent selon la taille des structures ;
- Dans le secteur des EAJE notamment, les écarts de salaires minimums bruts de branches constatés dans le secteur privé (cf tableau joint en annexe 3) ne s'expliquent pas par des différences de niveau des cotisations salariales et patronales mais résultent essentiellement de différences entre les niveaux de salaires de branches issus des négociations, que ce soit pour le calcul du salaire de base ou pour la valorisation des diplômes ou de l'ancienneté notamment ; le régime fiscal et social des EAJE (montant des charges sociales et de la taxe sur les salaires) varie selon leur appartenance au secteur privé à but commercial, privé non lucratif ou public, sans que l'impact de ces différences sur les coûts de revient des structures ne soit précisément établi et étayé par des études statistiques ;
- Cette absence de cadre commun ne facilite pas la construction de parcours professionnels cohérents et valorisant pour les salariés concernés et peuvent constituer un frein aux évolutions interbranches ;

- L'absence de socle commun dans la définition des différents emplois en EAJE (annexe 4) ou à domicile est un obstacle important à la fixation de critères partagés permettant la convergence des droits et des conditions de travail ;
- La variété des modes de financement publics qui concernent soit structure d'accueil soit directement les familles (prestation de service unique, complément de mode de garde, crédits d'impôt pour les familles ...) ne favorise pas une réflexion globale permettant d'améliorer les conditions de travail et les rémunérations des salariés tant en EAJE qu'à domicile.

Forts de ces constats partagés et dans le contexte de signature d'une nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'Etat et la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) (2023-2027) et de création annoncée d'un service public de la petite enfance, les organisations représentatives signataires du présent document conviennent de la nécessité de favoriser l'attractivité des métiers de la petite enfance en harmonisant par des réflexions et actions communes les conditions de travail des salariés, le niveau des rémunérations et les perspectives de mobilité et de carrière.

Elles tiennent en préambule à réaffirmer les principes suivants :

- Leur attachement commun au libre choix des parents quant au mode d'accueil de leurs enfants, qui doit conduire les pouvoirs publics à ne pas favoriser, via les financements octroyés, un mode d'accueil plutôt qu'un autre ;
- Leur attachement à la qualité de l'accueil et au respect de l'intérêt supérieur de l'enfant qui doivent guider les évolutions du secteur, comme rappelé dans le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, rendu public en avril 2023, relatif à la qualité de l'accueil et à la prévention de la maltraitance institutionnelle dans les crèches ;
- Leur attachement à ce que le nouveau service public de la petite enfance comporte un volet concernant les professionnels de la petite enfance, dont le rôle est essentiel pour assurer la qualité des modes d'accueil ;
- Leur attachement à ce que l'Etat ou la branche famille dans le cadre de la nouvelle COG, accompagne, l'évolution des coûts d'un accueil de qualité (via la création notamment d'un outil de suivi statistique de l'évolution de ces coûts).

A l'issue des huit réunions plénières tenues dans le cadre de la mission d'appui confiée à l'Inspection générale des affaires sociales et en réponse à la lettre du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées en date du 9 décembre 2022, les organisations représentatives signataires du présent document souscrivent aux engagements suivants :

- Les organisations représentatives s'engagent à permettre l'application d'une convention collective à tous les salariés de l'accueil collectif et en particulier à ceux du secteur privé commercial non couverts à ce jour ; cette couverture exhaustive permettra notamment la définition de salaires minimums de branche pour l'ensemble des salariés des métiers de l'accueil des jeunes enfants en EAJE et à domicile (assistantes maternelles, employés au domicile des parents) ;
- Les organisations représentatives, sur la base des emplois identifiés et recensés dans les différentes branches (tableau annexe 5), s'engagent à conduire des travaux visant à déterminer les intitulés des emplois repérés et à définir un socle commun pour le contenu des emplois au sein des EAJE d'une part et à domicile d'autre part, pour permettre ensuite de les positionner dans le système de classification des différentes conventions collectives existantes ou dans le guide de classification des différentes conventions collectives ;

- Les organisations représentatives s'engagent à ouvrir des négociations salariales en vue d'une convergence à la hausse des niveaux de salaires bruts conventionnels de branches pour les emplois en EAJE ; cette convergence doit permettre d'harmoniser progressivement le montant des salaires minimums d'entrée de grille de chacun des emplois ; la convergence concernera également les emplois d'accueil individuel au domicile des parents et consistera à aligner progressivement les salaires sur le niveau de la convention collective la plus favorable ;
- Les organisations représentatives s'engagent à établir une cartographie des parcours professionnels et des passerelles entre les différents métiers de la petite enfance et les différents modes d'accueil afin de définir des pistes d'évolution et de progression professionnelle pour les salariés ;
- Les organisations représentatives s'engagent à favoriser le développement d'actions de formation pour l'ensemble des salariés et notamment les formations au management pour le personnel de direction des EAJE ; ils s'engagent également à favoriser les temps d'échanges de pratiques entre les professionnels ;
- Les organisations s'engagent enfin à inclure dans les négociations transversales ou via un accord dédié à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ;
- Enfin, en réponse à la lettre de mission qui enjoignait les organisations représentatives à ouvrir des négociations favorisant la « continuité des droits des salariés », certaines organisations ont souhaité s'engager à ouvrir des négociations de branches en vue de définir des règles minimales communes de reprise d'expérience professionnelle à l'embauche pour favoriser la mobilité des salariés au sein du secteur privé et entre les employeurs relevant de branches différentes. Ce point ne fait pas l'objet d'un consensus et d'autres organisations ne souscrivent pas à cet engagement.

L'ensemble des travaux listés ci-dessus est initié et suivi dans le cadre du comité de filière et des différents groupes de travail constitués en son sein.

A l'appui des engagements listés ci-dessus, les organisations signataires du présent document, compte tenu de l'équilibre économique contraint des modes d'accueils, demandent un accompagnement financier de l'Etat et de la branche famille dans le cadre de la future COG entre l'Etat et la CNAF. Cet accompagnement conditionne le respect des engagements et vise à compenser en intégralité pour les employeurs les revalorisations salariales décidées au niveau des branches et effectivement mises en œuvre par les employeurs, sur la base du coût complet des revalorisations (augmentation des salaires nets à laquelle est appliqué un « taux de dilatation » permettant de calculer le coût total employeur résultant d'une hausse des rémunérations nettes).

L'aide financière sera versée aux employeurs en proportion et selon le rythme de convergence vers les niveaux de salaires-cibles, dans chacune des branches concernées. Il en ira de même pour les emplois d'accueil individuel à domicile en fonction du rythme et du point de convergence choisi. Le principe et les modalités de versement de cet accompagnement financier doivent être inscrits dans un accord de méthode relatif à la convergence signé entre l'Etat et les organisations représentatives des différentes branches. Cet accord devra être négocié et signé dans le cadre du comité de filière et au plus tard fin 2023 ou début 2024.

Afin de ne pas créer de disparités entre les différentes branches, l'Etat examinera avant la signature de l'accord de méthode, les modalités d'un soutien financier des branches au sein desquelles des accords ou avenants de conventions collectives déjà signés ont permis une revalorisation des salaires pour les emplois de la petite enfance.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers de l'accueil du jeune enfant et sans attendre les travaux de convergence, certaines organisations souhaitent également que puisse être décidé et mis en œuvre en 2024 l'octroi d'une prime forfaitaire concernant l'ensemble des salariés des EAJE, de l'accueil à domicile et des assistantes maternelles. Le coût de cette prime devra être compensé en intégralité par l'Etat sur la base du coût total employeur, sous réserve qu'elle soit décidée dans le cadre d'un accord de branche. Le montant de cette prime et le périmètre des salariés concernés devra faire l'objet d'un accord entre l'Etat et les organisations représentatives. La demande de versement de cette prime et la compensation de son financement pour les employeurs ne fait pas l'objet d'un consensus au sein des organisations signataires.

En parallèle au soutien des travaux de convergence salariale dans le secteur privé, l'Etat organisera la concertation avec les employeurs publics et les organisations représentatives du personnel afin de déterminer les conditions d'une harmonisation des niveaux de rémunération entre le secteur public et le secteur privé dans le secteur de la petite enfance, ainsi que les mesures salariales à destination des agents de la fonction publique.

Les organisations représentatives demandent aussi que soit examinés différents scénarios de hausse du salaire minimum légal des assistantes maternelles et la suppression du plafond de rémunération journalier à l'occasion de la réforme annoncée du complément de mode de garde. De manière plus générale, les organisations représentatives estiment nécessaires de revaloriser le statut des assistantes maternelles qui sont le premier mode de garde formel des enfants de moins de trois ans. Ce sujet concerne tant les assistantes maternelles exerçant exclusivement à domicile que celles travaillant dans les crèches familiales.

Les organisations représentatives signataires estiment nécessaire de prévoir un suivi des engagements souscrits tant de leur côté que du côté de l'Etat. Ce suivi devra être réalisé tout au long de la durée de la COG et au-delà, et mobiliser les administrations compétentes ainsi que l'observatoire des métiers de la petite enfance qui sera créé dans le cadre du comité de filière. Pour permettre ce suivi, les organisations signataires demandent la mise à disposition par l'Etat de données statistiques régulières concernant les professionnels en EAJE (nombre, qualifications, niveau des salaires, conditions d'emploi, évolution globale de la masse salariale dans le secteur des EAJE) et pour ce faire la révision le cas échéant des outils statistiques (PCS, nomenclature DSN) permettant d'identifier plus finement les métiers d'accueil du jeune enfant, leur typologie et leur lieu d'exercice.

Calendrier des engagements :

❖ D'ici fin 2023 :

- Signature de l'accord relatif à la méthode de convergence et au soutien financier de l'Etat à l'augmentation des rémunérations dans le cadre de cette convergence ;
- Couverture de la totalité des salariés des crèches par des conventions collectives (étendues) classant les emplois et permettant l'application de salaires minimums de branches ;
- Définition du socle commun des emplois de crèches et d'accueil individuel ;
- Définition des priorités en matière de formation des salariés de la petite enfance ;
- Ouverture des négociations en matière de QVCT.

❖ D'ici fin 2024 :

- Définition par les organisations volontaires (liste) d'un socle minimal commun permettant une reprise d'expérience en cas de mobilité interbranches ;
- Fin des négociations (signature le cas échéant) et mise en œuvre des accords QVCT ou mise en place des chapitres QVCT d'autres accords ;

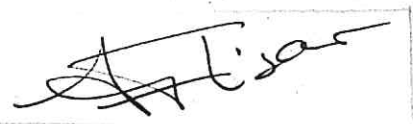
- Mise en œuvre des formations.

- ❖ **D'ici fin 2026** : Ouverture des discussions et négociation en vue d'un alignement des salaires minimums d'entrée de grille des emplois d'accueil du jeune enfant en EAJE sur les montants cibles définis fin 2023, revalorisés le cas échéant pour tenir compte de l'inflation. Alignement via une convergence vers le haut des salaires d'entrée de grille des emplois d'accueil individuel hors assistantes maternelles.

SIGNATURES

ANEM Mme LE BRETON 

CFDT Fédération des services CFDT : Aurélie FLISAR



CFTC Aline MOUGENOT



Elisfa



FA-FPT



FEDESAP Thèse Nazoué d'Antanana 

FEHAP Marie-Sophie DESAULLE, Présidente de la FEHAP



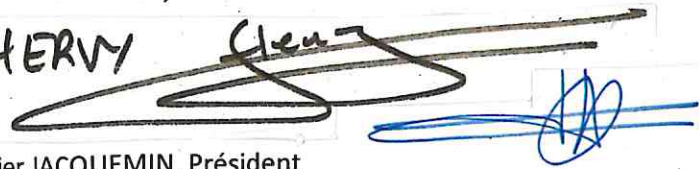
FEPEM



FESP Brice ALZON



FFEC Elsa HERVY



Hexopée M. Didier JACQUEMIN, Président

UNSA  M. VIGNAT

USB-domicile Jeanne UBERSFELD

