

Petite enfance : redynamiser un secteur fragilisé

L'EXPERTISE WEKA



• Le mot de l'éditeur	p. 3
• La réforme des modes d'accueil du jeune enfant prend corps	p. 4
ACTUALITÉS	
• Les 11 propositions au service de la petite enfance – Fédération Française des Entreprises de Crèches	p. 6
ACTUALITÉS	
• Stéphanie Disant : Les professionnels à bout de souffle	p. 8
INTERVIEW	
• Aides-soignants et auxiliaires de puériculture	p. 11
FICHE MÉTHODOLOGIQUE WEKA	
• Cnaf : aides prolongées pour la création de places de crèches en 2022	p. 19
ACTUALITÉS	
• La Cnaf diffuse le référentiel national des relais petite enfance	p. 21
ACTUALITÉS	
• Chantal Perotto : De nouvelles réglementations pour revitaliser la Petite enfance	p. 23
INTERVIEW	
• Les missions des relais petite enfance (RPE).....	p. 26
FICHE MÉTHODOLOGIQUE WEKA	
• Toilettage de la réglementation applicable aux assistants maternels	p. 30
ACTUALITÉS	
• Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel	p. 31
FICHE MÉTHODOLOGIQUE WEKA	
• Petite enfance : le gouvernement lance enfin le plan de formation	p. 39
ACTUALITÉS	
• Créer un relais petite enfance (RPE)	p. 41
FICHE MÉTHODOLOGIQUE WEKA	



LE MOT DE L'ÉDITEUR

Au manque d'attractivité de la fonction publique et de ses métiers, souligné par un rapport remis le 2 février 2022 à la Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, le secteur de la petite enfance doit aussi ajouter une violente érosion des assistants maternels en activité : 160 000 départs – en retraite principalement – d'assistants maternels sont prévus d'ici 2030, sur les 290 000 professionnels exerçant en 2021.

Face au « défi majeur », des mots même du gouvernement, que constituent le manque d'attractivité du secteur, la pénurie de places d'accueil et de professionnels, une série de mesures sont déployées : réforme des modes d'accueil du jeune enfant (p. 4), aide pour la création de places de crèches (p. 19), plan de formation pour les professionnels du secteur (p. 39), création du nouveau et très attendu Comité de filière Petite enfance...

Au-delà des enjeux évidents liés à la garde de qualité et à l'épanouissement des jeunes enfants, les problèmes du secteur de la petite enfance en soulèvent d'autres. Ainsi, quand plus d'un enfant sur deux gardé par ses parents ou des proches l'est faute d'autre solution, et que les femmes sont encore largement majoritaires à assurer ce rôle, les efforts en faveur de l'égalité homme/femme effectués par ailleurs ne se trouvent-ils pas sapés à leur base ? L'attractivité de certains territoires, qui en manquent particulièrement, ne dépend-elle pas d'abord de la capacité à attirer de jeunes actifs soucieux avant tout de trouver des solutions d'accueil pour leurs enfants, et ainsi sereinement développer leurs activités professionnelles ?

Et quant aux premiers concernés au quotidien, les professionnels exerçant dans les structures d'accueil de la petite enfance, la situation ne peut durer et doit nécessairement évoluer. Stéphanie Disant, éducatrice de jeunes enfants, coach et formatrice, avertit (p. 8) : « les professionnels sont à bout de souffle ! ».

WEKA développe ses ressources et services pour les accompagner au mieux dans l'exercice difficile – et changeant – de leurs missions.



Julien Prévotaux

Responsable éditorial Publishing & Media



La réforme des modes d'accueil du jeune enfant prend corps

Le gouvernement vient de prendre une ordonnance visant à faciliter le développement de services aux familles, notamment en matière d'accueil du jeune enfant.

Présentée au Conseil des ministres du 19 mai 2021 par le ministre des Solidarités et de la Santé et le secrétaire d'État chargé de l'Enfance et des Familles, l'ordonnance relative aux services aux familles a été publiée au Journal officiel du 20 mai 2021. Ce texte est pris en application de l'article 99 de la loi du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique. Les services aux familles recouvrent les modes d'accueil du jeune enfant et les dispositifs de soutien à la parentalité. L'ordonnance reconnaît légalement « la place essentielle qu'ils occupent, aux côtés des aides financières, dans la politique familiale ».

À cet égard, l'ordonnance fonde, d'une part, l'unité des modes d'accueil du jeune enfant en affirmant qu'établissements, assistants maternels et gardes d'enfants à domicile sont trois modalités d'un même service aux familles, réunies par des objectifs communs. Le texte définit, d'autre part, le domaine du soutien à la parentalité comme celui

des activités consistant à apporter à des parents écoute, conseils, informations, et, plus généralement, tout accompagnement dans leur rôle de premier éducateur de leur enfant, ou à favoriser l'entraide et l'échange entre parents. Pour chacune de ces deux catégories de services aux familles, l'article 2 de l'ordonnance prévoit la mise en place d'une charte définissant les principes de qualité qui s'y appliquent, apportant ainsi en particulier la garantie d'une qualité de service homogène quel que soit le mode d'accueil auquel les parents recourent pour leur jeune enfant. Ce même article remplace les relais assistants maternels, créés par la loi du 27 juin 2005, par des relais Petite Enfance.

Par ailleurs, pour mieux protéger les enfants, l'ordonnance étend à l'ensemble des modes d'accueil l'interdiction faite aux personnes condamnées pour crimes et certains délits d'exercer, contre rémunération comme de manière bénévole, l'activité d'accueil du jeune enfant.

Pour remédier à l'insuffisante coordination entre les acteurs du secteur, l'article vient réviser en profondeur la gouvernance des politiques locales d'accueil du jeune enfant et l'insérer dans un périmètre élargi d'une nouvelle gouvernance des services aux familles. Remplaçant les commissions départementales de l'accueil du jeune enfant, les nouveaux comités départementaux des services aux familles visent à favoriser le maintien et le développement territorial d'offres de services intégrées, construites sur l'analyse des besoins pluriels des parents et des territoires. S'appuyant sur l'expérience acquise depuis 2014 avec les schémas départementaux des services aux familles, ces comités départementaux deviennent l'instance de travail de l'ensemble des acteurs locaux de l'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité, réunis sous la présidence du préfet. Le préfet de département sera entouré de vice-présidents, afin de mieux reconnaître le rôle essentiel joué par les collectivités territoriales et la branche famille de la sécurité sociale dans le développement de ces services. À savoir : le président du conseil départemental, un représentant des communes et intercommunalités du département et le président du conseil d'administration de la Caisse d'allocations familiales (CAF). Pilotés par un secrétaire général désigné par la CAF, les travaux de chaque comité intégreront la conception et la mise en œuvre d'un schéma départemental des services aux familles comportant un plan d'action départemental en matière d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité. Les comités départementaux des services aux familles travailleront ainsi à « un meilleur maillage du territoire, mais également à une offre d'accueil diverse, de qualité et à même de mieux répondre aux besoins de tous les parents ». L'activité de ces comités départementaux des services aux familles fera l'objet d'une évaluation associant les collectivités territoriales.

Face à l'érosion de l'attractivité de la profession d'assistant maternel, premier mode d'accueil en France, confronté à des départs en retraite non compensés par les entrées dans le métier, l'article 3 de l'ordon-

nance modernise et clarifie le cadre législatif de ce métier, notamment les dispositions relatives au nombre d'enfants qu'ils peuvent accueillir en cette qualité, et adapte la législation à l'évolution de leurs attentes professionnelles. En particulier, elle reconnaît de plein droit et encadre la diversité des lieux d'exercice du métier d'assistant maternel, à domicile mais aussi en maison d'assistants maternels, et ouvre à ces professionnels le bénéfice de la médecine du travail de droit commun.

Pour lever un frein majeur à l'accueil des enfants atteints de maladies chroniques et sécuriser plus généralement professionnels et parents, l'ordonnance reconnaît et encadre la possibilité pour l'ensemble des professionnels de l'accueil du jeune enfant d'administrer aux enfants accueillis des traitements ou soins prescrits par un médecin, à la demande de leurs parents. Dès lors que ces soins peuvent être regardés comme un acte de la vie courante et que le médecin n'a pas explicitement prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical.

Enfin l'ordonnance permet, à titre expérimental et pour une durée de 5 ans, à tout ou partie des acteurs compétents en matière de services aux familles, notamment le conseil départemental, les communes ou établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et les CAF, de décider collectivement de la mise en place de coopérations renforcées qui, par le biais de délégations de compétences étendues, permettront la création de guichets uniques des services aux familles.

L'ensemble de ces dispositions de niveau législatif est accompagné de dispositions réglementaires qui seront prises dans les prochaines semaines, a annoncé le gouvernement. Toutefois, l'entrée en vigueur des dispositions impliquant des modifications importantes dans l'organisation et le fonctionnement des services aux familles est reportée au 1^{er} janvier 2022.

l'article vient réviser en profondeur la gouvernance des politiques locales d'accueil du jeune enfant





Les 11 propositions au service de la petite enfance – Fédération Française des Entreprises de Crèches

La Fédération Française des Entreprises de Crèches (FFEC) avance des solutions pour créer un droit opposable effectif des enfants à un accueil de qualité.

En dépit des discours officiels sur la priorité accordée à l'accueil collectif des jeunes enfants, la Fédération française des entreprises de crèches (FFEC) dresse le constat « d'une dégradation structurelle de nombre de place d'accueil ». Ainsi, selon un rapport IGAS-IGF publié en juillet 2021, depuis 2015, les créations de places en crèches ne suffisent plus à compenser la réduction de nombre de places chez les assistantes maternelles et en préscolarisation et 160 000 départs d'assistantes maternelles sont prévus d'ici 2030 (sur les 290 000 professionnelles exerçant en 2021). Entre 2016 et 2019, 15 300 places d'accueil ont été détruites, a révélé en décembre 2021 l'Observatoire national de la petite enfance (ONAPE), piloté par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf). Résultat : plus d'un enfant sur deux gardé par ses parents ou des proches l'est faute d'autre solution, a établi le 1^{er} baromètre économique de la petite enfance, rendu public fin 2019 par la FFEC.

En prévision de l'élection présidentielle des 10 et 24 avril prochains, la Fédération porte donc 11 solutions « pour créer un droit opposable effectif des enfants à un accueil de qualité ». Afin de « construire une société plus égalitaire pour ses enfants », la FFEC propose, à la fois, de former davantage de professionnels de la petite enfance et d'investir dans ce secteur, tout en respectant une égalité du soutien public aux enfants. Au programme :

- Former 60 000 nouveaux auxiliaires de puériculture et éducateurs de jeunes enfants (EJE).
- Moderniser la formation des professionnels de la petite enfance et ouvrir la reconnaissance des diplômes européens.
- Valoriser les professionnels des crèches et micro-crèches, professionnels de l'éducation précoces des enfants.
- Créer 90 000 places de crèches pour répondre aux besoins d'accueil des enfants et de leurs parents.

- Soutenir les employeurs socialement responsables et étendre le Crédit d'impôt famille (CIFAM) aux indépendants.
- Sortir du subventionnement public à l'acte d'accueil pour financer la qualité d'accueil.
- Revaloriser le plafond payé par les parents en micro-crèche au-delà de 10 euros par heure.
- Renforcer la dépense publique du Complément de mode de garde (CMG) de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) pour favoriser l'égalité des restes à charge.
- Soutenir les dépenses des employeurs en faveur de tous les modes d'accueil de jeunes enfants.
- Soutenir les micro-crèches engagées dans l'accueil des familles les plus fragiles.
- Renforcer l'offre d'accueil d'urgence et de répit en micro-crèches.

La Fédération Française des Entreprises de Crèches appelle tous les candidats à l'élection présidentielle à « faire de la petite enfance une priorité pour la France ». La FFEC les invite à venir présenter leurs engagements le 21 mars 2022, à l'occasion du Printemps de la Petite Enfance, un événement ouvert à tous les acteurs du secteur coorganisé avec Les Pros de la Petite Enfance.

Source : 11 Propositions au service de la Petite Enfance, Fédération française des entreprises de crèches (FFEC), 2022

les créations de
places en crèches
ne suffisent plus
à compenser
la réduction de
nombre de places
chez les assistantes
maternelles





Les professionnels à bout de souffle

Entretien avec **Stéphanie Disant**, Éducatrice de Jeunes enfants depuis plus de 20 ans, maître praticien en Programmation Neuro Linguistique, coach et formatrice Petite Enfance.



Stéphanie Disant
<https://stephanie-disant.fr/>

■ WEKA : À quelle difficulté principale les crèches doivent-elles faire face aujourd'hui ?

Stéphanie Disant : Aujourd'hui, les difficultés se cumulent sur les structures Petite Enfance. Ce secteur souffre depuis déjà fort longtemps, et la pandémie n'a fait que donner un coup d'accélérateur, un révélateur, au mal-être qui a tendance à se généraliser dans les crèches. Le torchon brûle ! Nous assistons à du jamais vu : des crèches qui ferment du jour au lendemain (pour cas de Covid-19), qui réduisent leur amplitude horaire ou leur capacité d'accueil (par manque de personnel), et tout cela sur fond de réforme. Les professionnels sont à bout de souffle, ce sera le thème de mon [prochain webinaire](#) dont le but est de les soutenir, pour qu'ils continuent à accueillir sans défaillir. Nous espérons tous sortir bientôt de la pandémie, mais cela ne règlera pas le problème de fond : la pénurie de personnel. L'aspect positif de cette crise sans

précédent dans la Petite Enfance est que les élus sont de plus en plus nombreux à s'inquiéter de la situation et à enfin réclamer des actions. Avant, les parents étaient peu touchés par la dégradation de la qualité de vie au travail dans les structures. Mais aujourd'hui ils sont impactés, puisque les crèches n'arrivent plus à tenir. Ils se retrouvent avec des limitations d'accueil de leur enfant. Nous avons bien vu durant les confinements à quel point les EAJE sont essentiels à notre pays. S'il fallait en arriver là pour qu'enfin la société se réveille et se penche sur notre secteur, alors nous aurons au moins gagné cela !

■ WEKA : Quelles sont les raisons de la pénurie de personnel observée ?

Stéphanie Disant : Les raisons sont multiples : méconnaissance des métiers, manque d'attractivité, salaires bas liés au financement insuffisant des

modes d'accueil, manque de moyens financiers qui crée de l'épuisement, de la perte de sens, et surtout, manque d'ambition sociétale... Mais la crise que nous connaissons aujourd'hui était prévisible depuis une quinzaine d'années. Avec le fulgurant essor du secteur privé lucratif, il était clair qu'une multitude d'établissements se créeraient. Cela était et demeure nécessaire, puisque notre pays ne couvre toujours pas les besoins des familles en termes de modes d'accueil. Mais qui dit créations de structures, dit créations de postes exponentiels (selon la capacité d'accueil, pour 1 structure créée, entre 4 et 15 offres d'emplois sont générées). Depuis le début, je me demande ce qu'on attend pour former proportionnellement au besoin de personnel. Et nous y voilà, fatalement. Cela était évident, nous ne pouvions pas y échapper : la pénurie est effective aujourd'hui. Sur quasi tout le territoire s'élève un cri d'alarme : ça ne tient plus. Nous sommes au point de rupture.

■ **WEKA : *Comment le message du Secrétaire d'Etat chargé de l'enfance et des familles, dans lequel il exprime sa reconnaissance et son soutien aux professionnels de la petite enfance, et revient sur les actions menées pour ce secteur, a-t-il été perçu par ces derniers ?***

Stéphanie Disant : Le secteur se sent toujours autant délaissé par les pouvoirs publics. Dans cette lettre, le secrétaire d'Etat déclare aux professionnels : « pas un chantier ouvert sans que nous ne vous y inscrivions ». Sauf que ce ne sont pas les chantiers prioritaires qu'ils souhaitent et qu'en plus, ils sont bien loin de la prétendue ambition annoncée : l'amélioration de la qualité d'accueil. Il suffit de dénombrer le nombre de rassemblements « pas de bébés à la consigne » qui ont à peine été pris en compte. J'ai vu passer des interpellations de députés à l'Assemblée Nationale, qui eux avaient bien entendu les cris d'alarme. Ils sont restés sans suite. En réalité, de mon point de vue personnel (d'autres peuvent en avoir un différent), les professionnels de la Petite Enfance ont le sentiment de ne pas être écoutés, et de n'être reconnus ni dans leur métier,

ni dans leurs difficultés quotidiennes. Pire, on leur rajoute des missions qui les éloignent de leur cœur de métier. Rien d'étonnant donc à les voir quitter le navire...

■ **WEKA : *Qu'attendez-vous du nouveau Comité de filière Petite Enfancee présidé par Élisabeth Laithier ?***

Stéphanie Disant : Pour commencer, je me félicite qu'enfin une réelle réflexion se mette en place, et ce pilotée par une personnalité investie dans la Petite Enfance comme peut l'être Élisabeth Laithier. Il est grand temps que soient réhabilitées les formations Petite Enfance. Les décrets successifs ont préféré régler le problème de recrutement, en abaissant continuellement le niveau attendu des professionnels en termes de formation et d'années d'expérience, pour l'accompagnement des enfants tout comme la direction des structures. En tirant vers le bas les conditions de qualifications, on tire inexorablement la qualité d'accueil vers le bas. J'espère de tout cœur que le comité filière Petite Enfance permettra une réelle corrélation entre le nombre de places en formation initiale, et le nombre de postes à pourvoir dans le secteur. Mais cela ne suffira pas pour assurer la qualité d'accueil. Il faudra aussi se soucier de la formation continue. Quel dommage que le décret d'août 2021 ne soit pas allé plus loin que les analyses de la pratique professionnelle... Ce point est une très bonne chose proposée par la réforme. Mais pourquoi s'être arrêté là ? Les formations sont indispensables pour redonner du souffle aux équipes, pour acquérir des compétences (notamment pour les responsables de structure nullement formés à gérer un EAJE et manager une équipe). C'est bien en faisant ce constat que j'ai décidé de les soutenir avec [des formations](#) dédiées à la fonction de direction. Par ailleurs, j'attends aussi de cette réflexion une meilleure adéquation de la formation aux réalités du terrain et aux missions de chacun. Se soucier du parcours professionnel me paraît également un sujet sur lequel il ne faudra pas faire l'impasse. Pour

la crise
que nous
connaissons
aujourd'hui
était prévisible
depuis une
quinzaine
d'années



ceux qui souhaitent évoluer dans le métier, pour ceux dont le corps ne peut plus assurer et pour qui, en fin de carrière, il est impossible de bifurquer sur des fonctions en adéquation avec leur capacité. J'attends de ce comité une vraie réflexion, et surtout des actions pour favoriser l'emploi dans de bonnes conditions pour tous.

Il est grand temps que notre pays se donne une vraie ambition pour sa Petite Enfance. Chaque homme et chaque femme exerçant dans les EAJE construisent l'avenir de notre pays en participant au développement cérébral de ces enfants qui seront les adultes de demain. Pour que les enfants aillent bien, les professionnels doivent aller bien. Là est l'urgence de notre secteur.

Il est **grand**
temps
que soient
réhabilitées
les formations
Petite Enfance

Propos recueillis par Alice Lecomte



Aides-soignants et auxiliaires de puériculture

Référence Internet
13907



Saisissez la Référence Internet **13907** dans le moteur de recherche du site www.weka.fr pour accéder à cette fiche

Les caractéristiques du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture sont les suivantes :

Jusqu'au 30 septembre 2021 :

Filière soignante		
Catégorie C		
Niveau	Grade	CAP
Diplôme professionnel	Aide-soignant (C2) Aide-soignant principal (C3)	8

À compter du 1^{er} octobre 2021 :

Filière soignante		
Catégorie B		
Niveau	Grade	CAP
Diplôme professionnel	Classe normale (1 ^{er} grade) Classe supérieure (2 ^e grade)	8

À compter du 1^{er} octobre 2021, le corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture est régi par le décret n° 2021-1257 du 29 septembre 2021 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique hospitalière. Jusqu'alors, ces professionnels étaient régis par le décret n° 2007-1188 du 3 août 2007.

Missions

Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions de l'article R. 4311-4 du Code de la santé publique et réalisent ainsi des missions d'assistance aux soins infirmiers dans les limites de leur qualification, reconnue du fait de leur formation. Cette collaboration peut s'inscrire dans le cadre des protocoles de soins infirmiers mentionnés à l'article R. 4311-3 du Code de la santé publique.

Conformément à cette disposition, l'infirmier peut également confier à l'aide-soignant ou l'auxiliaire de puériculture la réalisation, le cas échéant en dehors de sa présence, de soins courants de la vie quotidienne (soit des soins liés à un état de santé stabilisé ou à une pathologie chronique stabilisée et qui pourraient être réalisés par la personne elle-même si elle était autonome ou par un aidant).

Aides-soignants et auxiliaires de puériculture

Carrière

► Recrutement

Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture sont recrutés par la voie d'un concours sur titres ouverts, dans chaque établissement, aux candidats titulaires de l'un des diplômes mentionnés à l'article L. 4391-1 du Code de la santé publique.

Les règles d'organisation générale du concours sont fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés de la Santé et de la Fonction publique. Toutefois, les conditions d'organisation de celui-ci ainsi que la composition du jury sont fixées par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

► Nomination, titularisation et formation

Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture reçus au concours sont nommés stagiaires par l'autorité investie du pouvoir de nomination et accomplissent un stage d'une durée d'une année.

Ils sont nommés au 1^{er} échelon de leur grade, le cas échéant sous le bénéfice de la reprise de leur ancienneté s'ils étaient fonctionnaires avant leur recrutement ou de la reprise des services accomplis antérieurement.

Ils sont titularisés à l'issue du stage si les services accomplis durant cette période ont donné satisfaction.

Les stagiaires dont les services accomplis n'auraient pas donné satisfaction peuvent être admis, par l'autorité investie du pouvoir de nomination, à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Les stagiaires non titularisés à l'issue de leur période de stage (initiale et/ou complémentaire) seront licenciés ou, le cas échéant, réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

La durée du stage est prise en compte pour l'avancement d'échelon dans la limite d'une année.

● A noter

Au 1^{er} octobre 2021, les aides-soignants et auxiliaires de puériculture relevant du corps régi par le décret n° 2007-1188 du 3 août 2007 susvisé et exerçant des fonctions d'aide-soignant sont intégrés et reclassés dans le corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique hospitalière régi par le décret n° 2021-1257 du 29 septembre 2021 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique hospitalière, conformément au tableau de correspondance décrit à l'article 8 dudit décret.

▶ Avancement de grade

Avancement de grade au choix			
Grade initial	Grade d'avancement	Conditions cumulatives qui s'apprécient au 31 décembre de l'année au titre de laquelle intervient la promotion	
		Services effectifs	Ancienneté dans l'échelon
Aide-soignant et auxiliaire de puériculture de classe normale	Aide-soignant et auxiliaire de puériculture de classe supérieure	Au moins 5 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois à caractère paramédical de catégorie B	Au moins un an au 5 ^e échelon du 1 ^{er} grade

L'autorité investie du pouvoir de nomination fixe les modalités d'avancement de grade. Les services accomplis dans les grades d'aide-soignant du décret n° 2007-1188 du 3 août 2007 sont assimilés, pour l'avancement à la classe supérieure, à des services accomplis dans le corps et le grade d'intégration (D. n° 2021-1257, 29 sept. 2021, art. 20, II).

Le nombre de promotions à la classe supérieure est calculé, chaque année, dans chaque établissement, dans les conditions fixées à l'article 1^{er} du décret n° 2007-1191 du 3 août 2007.

● A noter

Les agents inscrits sur un tableau d'avancement établi au titre de l'année 2021 ou au titre de l'année 2022, promus dans l'un des grades d'avancement de ce corps postérieurement au 1^{er} octobre 2021, sont classés dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions de reclassement antérieurement au 1^{er} octobre 2021, puis s'ils avaient été reclassés, à la date de leur promotion, dans le nouveau tableau de reclassement.

▶ Promotion

Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture peuvent passer un concours sur titres d'infirmier en soins généraux s'ils sont titulaires soit d'un titre de formation mentionné aux articles L. 4311-3 et L. 4311-5 du Code de la santé publique, soit d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier délivrée en application de l'article L. 4311-4 du même code.



Aides-soignants et auxiliaires de puériculture

Rémunération

Échelles indiciaires

Aides-soignants/auxiliaires de puériculture – Classe normale

Au 1^{er} octobre 2021 :

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Montant du TB*
1	372	343	1 an	1 607,31 €
2	380	350	1 an	1 640,11 €
3	395	359	1 an	1 682,28 €
4	416	370	2 ans	1 733,83 €
5	434	383	2 ans	1 794,75 €
6	452	396	2 ans et 6 mois	1 855,67 €
7	468	409	3 ans	1 916,58 €
8	491	424	3 ans	1 986,87 €
9	510	439	3 ans	2 057,16 €
10	535	456	3 ans	2 136,83 €
11	567	480	4 ans	2 249,29 €
12	610	512	–	2 399,24 €

*TB : traitement indiciaire brut (hors NBI, indemnité de résidence et régime indemnitaire), valeur du point au 1^{er} février 2017.

Aides-soignants/auxiliaires de puériculture – Classe supérieure

Au 1^{er} octobre 2021 :

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Montant du TB*
1	433	382	1 an et 6 mois	1 790,06 €
2	449	394	2 ans	1 846,29 €
3	464	406	2 ans	1 902,53 €
4	484	419	2 ans	1 963,44 €
5	508	437	2 ans	2 047,79 €
6	532	455	2 ans et 6 mois	2 132,14 €
7	561	475	3 ans	2 225,86 €
8	585	494	3 ans	2 314,90 €
9	612	514	3 ans	2 408,62 €
10	638	534	4 ans	2 502,34 €
11	665	555	–	2 600,74 €

*TB : traitement indiciaire brut (hors NBI, indemnité de résidence et régime indemnitaire), valeur du point au 1^{er} février 2017.

Régime indemnitaire

Éléments de la rémunération de base – La rémunération mensuelle de base des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture comprend :

- le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence selon les zones géographiques ;
- l'indemnité spécifique qui remplace l'indemnité de sujétion spéciale dite « des 13 heures » ;
- le supplément familial de traitement.

Complément de traitement indiciaire et prime temporaire de revalorisation – Le CTI, tout comme la prime temporaire de revalorisation, correspond à 49 points d'indice majoré représentant 183 € net par mois pour les agents titulaires et contractuels exerçant leurs fonctions au sein de certains établissements (cf. [Le complément de traitement indiciaire](#) [Réf. Internet : 13584]).

Primes spécifiques des aides-soignants

Nouvelle bonification indiciaire – Selon le poste occupé, l'aide-soignant peut également prétendre à la nouvelle bonification indiciaire des aides-soignants dans les conditions suivantes :

- 10 points d'indice majoré : en cas d'exercice des fonctions auprès des personnes âgées ou auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie ; en cas d'exercice des fonctions à titre exclusif du transport, de la toilette et de l'habillage des corps des défunts, de la préparation des autopsies ;
- 13 points d'indice majoré : en cas d'exercice des fonctions sous réserve de certaines servitudes d'internat ; en cas d'affectation dans un service de néonatalogie.

Prime d'assistant de soins en gériologie – Elle est attribuée en cas d'exercice des fonctions, de façon permanente et si l'agent a bien réalisé la formation spécifique, dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer. Cette prime n'est pas cumulable avec la prime « Grand âge ».

Prime « Grand âge » – Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture doivent, pour bénéficier de cette prime, exercer en Ehpad, en unité de soins de longue durée (ULD), dans les services de soins de suite et de réadaptation (SSR) gériatriques, dans les services de médecine gériatrique ou au sein de toute autre structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées. Ils doivent exercer de manière effective les fonctions correspondant à leur corps et à leur grade.

La prime est versée mensuellement à terme échu. Son montant brut est fixé à 118 € par mois.

Elle est réduite dans les mêmes proportions que le traitement et son attribution est exclusive de la prime versée aux assistants de soins en gériologie.

Prime d'attractivité territoriale – Elle est allouée aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture qui :

- exercent de manière effective, à la date du versement de la prime, les fonctions correspondant à leur corps et à leur grade dans le département de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis ou du Val-de-Marne ;
- au 31 décembre de l'année précédente, ont exercé de manière effective les fonctions correspondant à leur corps et à leur grade, depuis au moins 3 mois, dans l'un des départements énumérés ci-dessus et ont perçu une rémunération annuelle nette, déduction faite des indemnités prévues par le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002, calculée pour une quotité de travail équivalente à un temps plein, inférieure au salaire



Aides-soignants et auxiliaires de puériculture

médian annuel net de la fonction publique hospitalière tel que déterminé sur la base du dernier état publié par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. Lorsque l'agent n'a pas été rémunéré sur une année complète par son établissement, la moyenne des traitements nets qu'il a effectivement perçus, déduction faite des indemnités prévues par le décret du 25 avril 2002 susvisé, est rapportée sur 12 mois.

Le montant brut annuel est de 940 €.

Autres primes – En outre, au-delà des primes strictement liées à la fonction, les aides-soignants bénéficient d'autres primes et indemnités telles que mentionnées dans le tableau ci-après.

► **Tableau récapitulatif des primes et indemnités autorisées pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture**

Corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture			
Grade/ Fonction	Primes et indemnités	Titulaire/ Stagiaire	Contractuel
• Aide-soignant • Auxiliaire de puériculture	Liées à l'activité		
	Indemnité pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants	Oui	Oui
	Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés, nuit	Oui	Oui
	Indemnité horaire pour travail normal de nuit et majoration spéciale pour travail intensif	Oui	Oui
	Indemnité de chaussures et de vêtements	Oui	Oui
	Indemnité des jours accumulés sur le compte épargne-temps	Oui	Oui
	Prime « Grand âge » (grade AS uniquement)	Oui	Oui
	En sus de l'activité		
	Indemnités horaires pour travaux supplémentaires	Oui	Oui
	Indemnités de permanence et d'astreinte	Oui	Oui
	Liées à l'entrée en fonction ou à la fin de fonctions		
	Indemnité forfaitaire de risque	Oui	Oui
	Remboursement des frais de formation	Oui	Oui
	Indemnité de sujétion géographique	Oui	Non
	Indemnité compensatrice de congés annuels	Non	Oui
	Compensatoires de frais		
	Prime spéciale d'installation	Oui	Non
	Prise en charge partielle des titres de transport	Oui	Oui
	Remboursement des frais de changement de résidence	Oui	Oui
	Indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)	Oui	Non
	Prime d'attractivité territoriale (IDF) (pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture)	Oui	Oui
	Primes par répartition		
	Prime de service	Oui	Non

Références juridiques

Corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture

- Décret n° 2021-1257 du 29 septembre 2021 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2014-1640 du 26 décembre 2014 relatif à l'obtention des diplômes d'État d'infirmier de bloc opératoire, d'ergothérapeute, d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture par la voie de validation des acquis de l'expérience
- Décret n° 2007-1188 du 3 août 2007 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 25 janvier 2005 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme d'État d'aide-soignant

Rémunération, primes et indemnités

- Décret n° 2021-1411 du 29 octobre 2021 modifiant le décret n° 90-693 du 1^{er} août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière et instaurant une indemnité spécifique pour certains personnels
- Décret n° 2021-1267 du 29 septembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2021-740 du 8 juin 2021 relatif au versement d'une prime temporaire de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé
- Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics
- Décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels affectés dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
- Décret n° 2020-65 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime d'attractivité territoriale des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
- Décret n° 2019-680 du 28 juin 2019 modifiant le décret n° 92-6 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2010-681 du 22 juin 2010 portant attribution d'une prime aux aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériatrie dans la fonction publique hospitalière
- Décret n° 97-120 du 5 février 1997 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 93-92 du 19 janvier 1993 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attachée à des emplois occupés par certains personnels de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents
- Arrêté du 8 juin 2021 fixant le montant de la prime temporaire de revalorisation applicable à certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 30 janvier 2020 fixant les montants relatifs à la prime instituée par le décret n° 2020-65 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime d'attractivité territoriale des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986



Aides-soignants et auxiliaires de puériculture

- Arrêté du 30 janvier 2020 fixant le montant de la prime instituée par le décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels affectés dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
- Arrêté du 22 juin 2010 fixant le montant de la prime prévue par le décret n° 2010-681 du 22 juin 2010 portant attribution d'une prime aux aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériatrie dans la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 18 mars 1981 relatif aux primes et indemnités du personnel relevant du livre IX du Code de la santé publique dont les taux et les montants sont déterminés par des textes applicables aux agents de l'État
- Arrêté du 23 avril 1975 relatif à l'attribution d'une prime spéciale de sujétion et d'une prime forfaitaire aux aides-soignants



Les plus Internet

Saisissez la Référence Internet **13907** dans le moteur de recherche du site www.weka.fr pour accéder aux mises à jour de cette fiche ainsi que la Réf. Internet des rubriques suivantes :

Fiche associée

- **13584** – Le complément de traitement indiciaire (CTI)

Le forum des acteurs publics

Posez toutes vos questions et partagez votre expérience sur le forum. Nos experts et vos confrères vous répondent sur www.weka.fr/forum/.



Crèche

Cnaf : aides prolongées pour la création de places de crèches en 2022

La Cnaf investira 50 millions d'euros supplémentaires l'an prochain pour créer de nouvelles places en crèches.

A quelques jours de Noël, le conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) a décidé de reconduire pour 2022 son plan Rebond. Adopté le 2 février 2021, ce plan doté de 196,7 millions d'euros a pour objectif de soutenir les modes d'accueil des jeunes enfants et d'encourager l'investissement pour la création de nouvelles places de crèches. Dans le cadre de la prolongation du plan Rebond, la Cnaf va donc investir 50 millions d'euros supplémentaires pour l'accueil du jeune enfant l'an prochain.

En 2022, les enjeux de ce plan se déclineront ainsi en quatre mesures.

AIDES À L'INVESTISSEMENT

La Cnaf soutiendra l'investissement pour la création de nouvelles places grâce à « un plan d'aides exceptionnelles » d'un montant de 50 millions

d'euros, reposant sur une majoration du barème des aides à l'investissement.

- Le montant de l'aide maximale passera ainsi de 17 000 euros à 22 500 euros par place et par an pour tous les projets de crèches financés via la prestation de service unique (PSU).
- En particulier, une majoration de 7 000 euros est prévue pour tous les projets qui s'implantent dans les territoires prioritaires (quartiers prioritaires de la ville ou zones de revitalisation rurale) ou présentent un projet spécifique tourné vers l'accueil de public en insertion.

ALLÉGER LES CHARGES DES COLLECTIVITÉS

La Cnaf veut alléger les charges des collectivités pour les places en crèches en instaurant une majoration pérenne du barème du Bonus Territoire, pour un montant total de 81 millions d'euros en 2022.

ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX PROJETS

Présenté comme un « véritable pôle de ressources et de conseils », un nouveau Centre national d'appui Petite Enfance aura vocation à accompagner les nouveaux projets.

DÉVELOPPEMENT DES MAM

La Cnaf entend encourager le développement des maisons d'assistants maternels pour un montant total de 15,3 millions d'euros, en investissement immobilier et mobilier (extension de l'aide au démarrage).

La Cnaf entend
encourager le
développement
des maisons
d'assistants
maternels pour
un montant
total de
15,3 millions
d'euros





La Cnaf diffuse le référentiel national des relais petite enfance

Une récente circulaire de la Cnaf détaille les modalités d'accompagnement des relais petite enfance par les CAF.

Via une circulaire du 1^{er} décembre 2021 adressée aux directeurs des Caisses d'allocations familiales (CAF), le directeur général délégué de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) chargé des politiques familiales et sociales, Frédéric Marinacce, diffuse le référentiel national des relais petite enfance (RPE). Ce document de référence décline l'ensemble des missions des RPE, qui, depuis le mois de mai 2021, ont pris le relais des RAM. Ce référentiel pose également les attendus de la branche Famille à l'égard des RPE pour le versement de la prestation de service et du bonus relatif aux missions renforcées. La circulaire précise, par ailleurs, les modalités d'accompagnement des RPE par les CAF.

Le référentiel national explicite les évolutions réglementaires relatives aux RPE et la circulaire les « évolutions majeures portées par le référentiel. » Celui-ci a pour ambition « de clarifier et d'améliorer

la lisibilité des missions des RPE. » Pour ce faire, le référentiel national décline les missions dans une logique d'offre globale comportant une double entrée qui correspond à leurs deux grands publics que sont les familles, d'une part, et les professionnels de l'accueil individuel, d'autre part.

« Afin de tenir compte des évolutions réglementaires et de répondre aux enjeux du secteur », les missions renforcées, instaurées depuis 2017, sont redéfinies au sein du nouveau référentiel national. Trois missions renforcées sont ainsi proposées :

- Le guichet unique : les RPE guichets uniques centralisent les demandes d'information des familles sur leur territoire et sont, à ce titre, l'unique point d'entrée des familles en matière d'information sur l'ensemble des modes d'accueil ;
- L'analyse de la pratique : les RPE volontaires s'engagent à organiser des temps d'analyse de la pratique à destination des assistants maternels ;

- La promotion renforcée de l'accueil individuel : les RPE s'inscrivent dans une stratégie pluriannuelle d'actions afin de promouvoir l'accueil individuel.

Les exigences et indicateurs permettant l'octroi du bonus financier de 3 000 euros pour l'accomplissement de ces missions renforcées sont détaillés au sein du référentiel.

La circulaire expose le soutien technique et financier apporté par la branche Famille. Ainsi, le financement du RPE nécessite la validation d'un projet de fonctionnement par la CAF. Exceptionnellement, compte tenu de la publication du nouveau référentiel en fin d'année, un délai de 6 mois maximum est autorisé pour la présentation des nouveaux projets de fonctionnement au conseil d'administration de la CAF pour les RPE en fin d'agrément au 31 décembre 2021. Sur le plan financier, en 2021, le prix plafond des RPE s'élève à 61 650 euros et le montant maximum de la prestation de service s'élève donc à 26 510 euros par an et par équivalent temps plein (ETP). Le barème est mis à jour chaque année et publié sur le site caf.fr.

La circulaire et le référentiel s'appliquent à compter de leur publication, sauf pour les nouvelles missions renforcées, qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

le financement du RPE nécessite la validation d'un projet de fonctionnement par la CAF



De nouvelles réglementations pour revitaliser la Petite enfance

Entretien avec **Chantal Perotto**, Infirmière puéricultrice, formatrice auprès des assistants maternels, auteure pour *Assistances maternelles* magazine et les Éditions WEKA, elle a travaillé 20 ans en Protection Maternelle et Infantile dans le département de l'Ain.

■ **WEKA :** *Quels sont les principaux changements introduits par les nouvelles réglementations concernant la Petite enfance ?*

Chantal Perotto : L'année 2021 a été prolifique en matière de réglementation !

L'ordonnance du 19 mai 2021 a modifié le nombre d'enfants qu'un professionnel est autorisé à accueillir, et a changé les Relais Assistant Maternel (RAM) en Relais Petite Enfance (RPE), l'arrêté du 16 août 2021 précise les conditions nécessaires au renouvellement d'agrément des assistants maternels, le décret du 25 août 2021 enrichi les missions des RPE, le décret du 30 août 2021 précise les conditions dans lesquelles un professionnel peut administrer des soins ou des traitements médicaux à un enfant qui lui est confié, et oblige les assistants maternels à s'inscrire sur le site internet de la caisse d'allocations familiales. L'arrêté du 23 septembre

2021 porte création d'une charte nationale pour l'accueil du jeune enfant.

Et bien sûr il y a la nouvelle convention collective du particulier employeur du 15 mars 2021.

Jamais cette profession n'avait vu autant de changement en si peu de temps. La nouvelle convention apporte quelques précisions et améliorations en matière de droit du travail. Le salaire horaire minimum brut par exemple n'est plus un pourcentage du SMIC comme il l'était depuis 2004, mais il est fixé pour cette année et sera redéfini tous les ans par les partenaires sociaux. Il est également majoré de 3 % pour les Assistants maternels titulaires du titre Assistant maternel/garde d'enfant.

Le temps de travail maximum est mieux encadré. Les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration, et les heures supplémentaires



Chantal Perotto

doivent être majorées de 10% minimum. L'indemnité d'entretien est également majorée, les indemnités kilométriques sont encadrées. La rémunération de la période d'adaptation est précisée. La période d'essai est limitée à 30 jours s'il existe déjà un contrat en cours pour une fratrie. Les jours fériés sont un droit acquis dès le début du contrat, sans notion d'ancienneté. La rémunération des congés payés en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins ne permet plus l'étalement sur 12 mois. Un jour de congé pour événement familial est attribué en cas de décès d'un ascendant ou descendant direct. Les absences de l'enfant justifiées médicalement et donc non rémunérées sont limitées à 5 jours (au lieu de 10), ou 14 jours si consécutifs, par période de 12 mois. L'indemnité de rupture de contrat est due si l'accueil de l'enfant est effectif depuis 9 mois, au lieu de 12 auparavant, et passe à 1/80^{ème} des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, contre 1/120^{ème}. La convention précise également que l'ancienneté est acquise par rapport à la date d'embauche du particulier employeur en cas d'accueil d'une fratrie avec un contrat en cours.

Un accord de prévoyance est également mis en place avec l'IRCEM, avec de plus une baisse de la part salariale, et une augmentation de la part patronale.

Ces nouvelles mesures vont donc vraiment dans le sens d'une reconnaissance et d'une revalorisation des professions de la garde d'enfants du particulier employeur.

■ **WEKA : Pensez-vous que celles-ci seront suffisantes pour redynamiser le secteur ?**

Chantal Perotto : Cette profession souffre encore de l'image de la « nounou ». Les professionnels que j'ai eu l'occasion de former depuis la nouvelle réglementation espéraient des mesures encore plus importantes, qui leur faciliteraient le travail, sur le mode de calcul du salaire par exemple. Ce dernier est compliqué, et les jeunes parents qui se retrouvent « particulier employeur » sont parfois

fortement démunis. Ils comptent donc sur leur employeur pour leur faciliter la tâche, et nombreux sont les assistants maternels qui se retrouvent à faire leur calcul de salaire, en plus de leur travail d'accueil des enfants.

La pérennité de ce travail est soumise à de nombreux aléas, comme des changements de contrat fréquents. Les accueils se font sur une durée de 3 ans en général, mais peuvent s'arrêter bien plus rapidement (perte d'emploi d'un parent, déménagement...).

Les assistants maternels sont soumis à l'agrément et à son renouvellement tous les 5 ou 10 ans, ce que certains jugent difficiles. Pour l'instant, il n'existe pas de diplôme, mais une visite d'entretien d'évaluation, suivie d'une formation.

Il me semble que la mise en place d'un diplôme permettrait de reconnaître la légitimité de la profession, sans pour autant empêcher les évaluations annuelles comme cela est fait pour de nombreux professionnels.

Si ces nouvelles mesures vont dans le bon sens, je ne suis pas sûre qu'elles soient suffisamment efficaces pour rendre attractive cette profession.

■ **WEKA : En quoi l'augmentation du nombre d'assistants maternels autorisés à pratiquer au sein d'une même MAM, actée par l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021, est-elle un soulagement pour ce corps de métier ?**

Chantal Perotto : Pour rappel, dans une MAM, chaque assistant maternel est employé par un particulier employeur, et responsable des enfants qui lui sont confiés, mais il est aussi solidaire de ses collègues. Avec un nombre d'assistants maternels limité à 4, il n'était donc pas tout à fait libre de choisir sa façon de travailler, car les frais liés à la structure sont importants. Avec un nombre d'assistants maternels augmenté à « 6 dont 4 en simultané » cela laisse une plus grande liberté.

Un professionnel peut maintenant faire le choix de travailler à temps partiel, 3 ou 4 jours par semaine,

tout en permettant la survie financière de la MAM.

Ce plus grand nombre d'assistants maternels autorisés à travailler va aussi faciliter le travail, car la convention limite le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un assistant maternel à 48h maximum sur une moyenne de 4 mois. Pour un assistant maternel, cette moyenne peut vite être dépassée. Prenons l'exemple d'un particulier employeur travaillant 5 jours par semaine, 7 heures par jour, avec une pause de 2 heures pour le déjeuner, et ½ heure de trajet pour se rendre sur son lieu de travail. On arrive à 50 heures d'accueil pour le professionnel.

Pour les assistants maternels travaillant à leur domicile, il va falloir réduire ce temps, par exemple en ne confiant pas l'enfant certains jours.

Pour les MAM, on peut envisager que les parents emploient deux assistants maternels. L'un travaillera 3 ou 4 jours, et le deuxième 1 ou 2 jours avec, bien sûr, un contrat de travail pour chaque assistant maternel.

Un autre problème récurrent dans ces structures était l'absence d'un ou plusieurs salariés.

En effet, les conditions obligeaient, par manque de professionnels, certaines MAM à fermer alors même qu'un assistant maternel était disponible pour l'accueil de ses propres contrats, mettant en difficulté ses employeurs. Cette ordonnance va également permettre une plus grande souplesse au quotidien, et une augmentation de l'amplitude horaire ce qui, rappelons-le, était un des objectifs de départ.

Propos recueillis par Alice Lecomte

Ces nouvelles
mesures
vont dans le
sens d'une
reconnaissance
et d'une
revalorisation
des professions
de la garde
d'enfants du
particulier
employeur



Les missions des relais petite enfance (RPE)

Référence Internet
11088



Saisissez la Référence Internet **11088** dans le moteur de recherche du site www.weka.fr pour accéder à cette fiche

Les relais petite enfance (RAM) ont été créés en 1989 par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), avec comme objectif d'améliorer la qualité, la professionnalisation et la structuration de l'accueil à domicile, ainsi que l'information et l'accompagnement des familles. Dès le départ, ces missions s'inscrivent en complément de celles du service de protection maternelle et infantile (PMI).

Les relais petite enfance (RPE) sont dans la continuité, en accompagnant les familles dans leur recherche d'un mode d'accueil et en offrant aux professionnels de l'accueil individuel un cadre pour échanger et améliorer leurs pratiques professionnelles.

Le référentiel national des RPE, en annexe de la circulaire n° 2021-014 du 1^{er} décembre 2021, précise ces missions et constitue un document unique de référence pour encadrer leurs activités, qui servira aux caisses d'allocations familiales, aux gestionnaires et aux animateurs de RPE. Il détaille le niveau de service attendu qui conditionne le versement de la prestation de service.

Cette fiche vous présente les différentes missions, obligatoires et renforcées.

La circulaire n° 2017-003 du 26 juillet 2017 relative aux RAM est remplacée par la circulaire n° 2021-014 du 1^{er} décembre 2021.

Repères

▶ Les principales missions

L'article D. 214-9 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) prévoit que les RPE doivent :

- participer à l'information des candidats potentiels au métier d'assistant maternel selon les orientations définies par le comité départemental des services aux familles ;
- offrir aux assistants maternels, et le cas échéant, aux professionnels de la garde d'enfants à domicile un cadre pour échanger sur leurs pratiques professionnelles ainsi que les conseiller pour mettre en œuvre les principes applicables à l'accueil du jeune enfant prévus par la Charte nationale d'accueil du jeune enfant, notamment en organisant des temps d'éveil et de socialisation pour les enfants qu'ils accueillent ;
- faciliter l'accès à la formation continue des assistants maternels et, le cas échéant, aux professionnels de la garde d'enfants à domicile et les informer sur les possibilités d'évolution professionnelle, sans préjudice des missions spécifiques confiées au service départemental de protection maternelle et infantile ;

Les missions des relais petite enfance (RPE)

- assister les assistants maternels dans les démarches à accomplir sur le site monenfant.fr ;
- informer les parents ou représentants légaux, sur les modes d'accueil du jeune enfant, individuels et collectifs, présents sur leur territoire et les accompagner dans le choix de l'accueil le mieux adapté à leurs besoins en tenant compte des orientations définies le cas échéant par le comité départemental des services aux familles.

Ainsi, il y a deux évolutions majeures par rapport aux missions des RAM :

- la généralisation de la mission d'aide au départ en formation continue des assistants maternels à l'ensemble des RPE, qui était depuis 2017 une mission facultative proposée dans le cadre des missions renforcées ;
- l'assistance auprès des assistants maternels dans leurs nouvelles obligations d'inscription et de déclaration sur le site monenfant.fr.

En outre, l'article L. 214-2-1 du CASF précise que les RPE peuvent accompagner les professionnels de la garde d'enfants à domicile, et conforte ainsi l'orientation prise par la branche Famille de la Sécurité sociale.

Le référentiel national des relais petite enfance, quant à lui, définit en outre les prérequis nécessaires à la mise en œuvre des missions et au bon fonctionnement des RPE : le pilotage, le profil de l'animateur, l'équipe, les locaux et le matériel, et le projet de fonctionnement.

Il a pour ambition de clarifier et d'améliorer la lisibilité des missions des RPE, en les déclinant dans une logique d'offre globale qui correspond à leurs deux grands publics que sont les familles d'une part et les professionnels de l'accueil individuel d'autre part.

▶ Les missions renforcées

Missions renforcées qui évoluent

Depuis 2017, trois missions supplémentaires facultatives dites « renforcées » sont proposées.

Un bonus financier de 3 000 € versé en plus de la prestation de service incite les relais à s'inscrire dans ce développement.

Afin de tenir compte des évolutions réglementaires et de répondre aux enjeux du secteur, ces missions renforcées sont redéfinies.

● A noter

Le conseil d'administration de la CAF ou son instance délégataire valide le projet de fonctionnement du RPE.

Cette validation ne peut excéder une période de cinq ans. La période concernée démarre au plus tôt trois mois avant la date de validation du projet et doit s'achever au 31 décembre d'une année civile. Sa reconduction n'est pas tacite. À l'issue de cette période, le conseil d'administration de la CAF ou son instance délégataire doit valider le nouveau projet de fonctionnement au regard notamment de l'évaluation de la période précédente et décider du renouvellement ou non de la prestation de service.

Trois missions renforcées sont proposées :

- Le guichet unique : les RPE guichets uniques centralisent les demandes d'information des familles sur leur territoire et sont à ce titre l'unique point d'entrée des familles en matière d'information sur l'ensemble des modes d'accueil.



Les missions des relais petite enfance (RPE)

- L'analyse de la pratique : les RPE volontaires s'engagent à organiser des temps d'analyse de la pratique à destination des assistants maternels.
- La promotion renforcée de l'accueil individuel : les RPE s'inscrivent dans une stratégie pluriannuelle d'actions afin de promouvoir l'accueil individuel. Les exigences et indicateurs permettant l'octroi du financement supplémentaire de 3 000 € y sont détaillés.

À la fois pour les employeurs (famille) et les salariés (assistants maternels), **les RPE apportent une information générale en matière de droit du travail.**

Pour toutes les questions spécifiques en matière de droit du travail, les RPE peuvent orienter les employeurs et les salariés vers les organismes spécialisés : Direccte, centre Pajemploi, Ircem, Fepem, Iperia, etc.

Participer à l'observation locale des conditions d'accueil du jeune enfant

Par leur position centrale de recueil des besoins des parents et leur connaissance du secteur en offre d'accueil, les RPE sont à même de fournir des données exploitables par les élus locaux, les CAF ou le département.

Ils peuvent être associés, avec l'accord du gestionnaire, aux diagnostics territoriaux et participer aux réunions et commissions du schéma départemental des services aux familles.

A noter

Le financement du RPE nécessite la validation d'un projet de fonctionnement par la CAF.

Ce projet de fonctionnement définit les activités, les moyens et la feuille de route du RPE sur plusieurs années, au regard d'un diagnostic local et d'objectifs fixés en lien avec les missions détaillées au sein du CASF et du référentiel national des relais petite enfance. Il est élaboré conjointement par l'animateur et le gestionnaire du RPE avec l'accompagnement de la CAF. Il décrit le cas échéant la ou les missions renforcées sur lesquelles se positionne le RPE.

Du fait de son expertise, la CAF apporte un soutien technique, particulièrement pour l'élaboration du diagnostic territorial. À ce titre, les CAF mettent à disposition des animateurs de RPE les données utiles à la définition de l'état des lieux.

Notre conseil

- La mise en œuvre d'un projet de qualité s'appuie sur le recrutement d'au moins un animateur disposant de compétences adaptées à la diversité des missions. Pour ce faire, un profil de poste et un dictionnaire de compétences sont disponibles en annexe du référentiel national des relais petite enfance. Ces documents décrivent le niveau de qualification requis, les savoirs, savoir-faire et savoir-faire relationnels nécessaires à l'exercice de cette fonction.
- Le gestionnaire est l'employeur de l'animateur et son responsable hiérarchique. Il organise à ce titre l'activité du relais. Néanmoins, le profil de poste de l'animateur RPE doit impérativement être validé par les services de la CAF pour que le RPE puisse bénéficier de la prestation de service. Ainsi, la CAF veille à ce que la fiche de poste couvre l'entièreté des compétences nécessaires à la réalisation de l'ensemble des missions du relais.
- Encouragez les RPE à utiliser le site monenfant.fr qui a vocation à devenir le site public national de référence pour les modes d'accueil. Les RPE doivent ainsi valoriser auprès des parents et des professionnels les informations et documentations contenues sur

Les missions des relais petite enfance (RPE)

le site. Le site est également utile aux RPE pour informer et accompagner les parents, par exemple par le biais des simulateurs de coût.

Évitez les erreurs

Attention en matière de droit du travail, les RPE assurent une **mission d'information** et non de conseil dans l'accompagnement de la fonction employeur/salarié.

Foire aux questions

Les assistants maternels travaillant en MAM peuvent-ils profiter des services offerts par le RPE ?

Oui, ils peuvent fréquenter les RPE et avoir accès à tous les services, y compris les groupes de parole.

Cependant, l'animateur de RPE ne peut intervenir comme médiateur en cas de conflit entre les membres de la MAM, car cela contreviendrait à son devoir de neutralité.

Pour aller + loin

Références juridiques

- Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles
- Arrêté du 23 septembre 2021 portant création d'une Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant. Elle est destinée à l'ensemble des professionnels de l'accueil du jeune enfant
- Circulaire n° 2020-001 du 16 janvier 2020 relative au déploiement des conventions territoriales globales (CTG) et des nouvelles modalités de financement en remplacement des contrats enfance jeunesse (CEJ)

Sites Internet

- www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr : site du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, où consulter le « Cadre national pour l'accueil du jeune enfant »
- www.caf.fr : les sites Internet de la branche Famille sont à disposition des animateurs de RPE afin qu'ils puissent avoir accès et diffuser une information fiable, actualisée et homogène sur l'ensemble du territoire
- www.monenfant.fr : ce site a vocation à devenir le site public national de référence pour les modes d'accueil. Les RPE doivent ainsi valoriser auprès des parents et des professionnels les informations et documentations contenues sur le site. Il est également utile aux RPE pour informer et accompagner les parents, par exemple par le biais des simulateurs de coût
- www.net-particulier.fr : ce site est le portail officiel du particulier employeur et du salarié, il possède un dossier complet sur le parcours de la garde d'enfant en tant que salarié d'un particulier
- www.pajemploi.urssaf.fr : ce site donne toutes les informations et recommandations à prendre en compte pour l'activité d'assistant maternel





Toilettage de la réglementation applicable aux assistants maternels

Un récent décret vient moderniser la réglementation du métier d'assistant maternel.

En application de l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles, notamment son article 5, un décret du 4 novembre 2021, paru au JO du 6 novembre 2021, modifie, à la fois, le Code de l'action sociale et des familles (CASF) et le Code de la santé publique (CSP). Ce court texte comprenant seulement trois articles modernise la réglementation du métier d'assistant maternel. Celui-ci précise, notamment, la possibilité d'exercer en maison d'assistant maternel, certains critères de refus d'agrément et les conditions d'accueil simultané de 6 mineurs.

Le décret détermine, également, les obligations pour le département en cas de déménagement du lieu d'exercice de l'assistant maternel ou du lieu de résidence de l'assistant familial. Ainsi, lorsque l'assistant maternel ou l'assistant familial change de lieu d'exercice de son activité, le président du conseil départemental du département du nouveau lieu d'exercice doit s'assurer, en diligentant une visite, que ce dernier est conforme à l'agrè-

ment existant. Lorsque les nouvelles conditions d'accueil des enfants le justifient, le président du conseil départemental doit procéder à la modification de l'agrément.

Par ailleurs, le décret énumère les seules conditions pouvant être exigées en matière de locaux et d'aménagement intérieur concernant les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE). Ces exigences doivent prendre en compte la densité de population de la zone dans laquelle se situe l'établissement ou le service et concernent les éléments suivants :

- L'accès et la sécurité de l'établissement ;
- L'espace intérieur ;
- Les espaces spécifiques ;
- Le matériel et l'équipement.

Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel

Référence Internet
6760



Saisissez la Référence Internet **6760** dans le moteur de recherche du site www.weka.fr pour accéder à cette fiche

L'assistant maternel est agréé par le conseil départemental de son lieu d'exercice. La délivrance de cet agrément donne le droit à la personne « d'accueillir des mineurs à son domicile [...] moyennant rémunération » (CASF, art. L. 421-1).

Ce droit, accordé pour 5 ou 10 ans, est soumis au respect de certaines obligations vérifiées par le conseil départemental via les services de protection maternelle et infantile (PMI).

Dans le cadre de l'accueil d'enfants à son domicile, l'assistant maternel a également des obligations vis-à-vis de son employeur.

La présente fiche détaille ces différentes obligations. Quelles sont celles liées à l'agrément ? Quelles sont celles liées à l'employeur ? Quels délais à respecter ? Sous quelles formes remplir ces obligations ? Quelles sanctions en cas de non-respect ?

Repères

▶ Quelles sont les obligations des assistants maternels vis-à-vis du conseil départemental ?

Formation

L'assistant maternel agréé doit suivre une formation initiale de **120 heures**, organisée et financée par le conseil départemental (cf. [Le rôle du conseil départemental dans l'agrément](#) [Réf. Internet : 6756]) :

- **80 heures** sont à suivre dans un délai de 6 mois à compter de la date de réception complet du dossier de demande d'agrément ; l'assistant maternel ne sera autorisé à commencer son activité qu'après la validation de ses connaissances et compétences acquises lors de cette première partie de la formation ;
- les **40 heures** restantes seront à suivre dans un délai de 3 ans après l'accueil du premier enfant ; en cas de refus de suivre cette formation, l'agrément sera retiré.

● Cas particulier

Avant le décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018, la formation était découpée en deux périodes : 60 heures avant accueil et 60 heures après accueil. Les assistants maternels ayant suivi les 60 premières heures de formation mais n'ayant pas suivi la formation de 60 heures après accueil avant le 1^{er} janvier 2019 devront assister à un module de 20 heures pour compléter les 60 premières heures, et ainsi valider leur première partie, pour ensuite assister aux 40 heures complémentaires.

Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel

En cas d'absence, même partielle, injustifiée, l'agrément sera retiré. Si cette absence est justifiée (maladie, maternité...), le candidat devra récupérer la ou les journées d'absence (ou, selon le département, recommencer la formation dès le début).

Renouvellement de l'agrément

Pour pouvoir prétendre au renouvellement de son agrément, l'assistant maternel devra joindre :

- une attestation de validation de la première partie de formation (80 heures) ;
- une attestation de suivi des 40 heures de formation complémentaires ;
- le cas échéant, l'évaluation des périodes de formation en milieu professionnel effectuées ;
- les documents justifiant :
 - que la personne demandant le renouvellement de son agrément a effectivement accueilli au moins un enfant,
 - qu'elle s'est engagée dans la démarche d'amélioration continue de sa pratique professionnelle,
 - qu'elle s'est engagée dans un parcours de qualification professionnelle, en produisant un document attestant qu'elle s'est présentée aux épreuves EP1 et EP3, sauf en cas de dispenses prévues ;
- et pour sa première demande de renouvellement, les documents permettant d'évaluer qu'il est engagé dans une démarche d'amélioration continue de sa pratique professionnelle.

L'assistant maternel n'a pas l'obligation de réussite à ces épreuves. Toutefois, s'il obtient la note de 10, il verra la durée de son agrément passer à **10 ans** au lieu de 5.

Agrément

L'agrément délivré précise l'âge et le nombre d'enfants pouvant être accueillis simultanément, ainsi qu'éventuellement les horaires d'accueil.

L'assistant maternel doit respecter strictement ces conditions stipulées sur l'attestation d'agrément, en tenant compte du fait que la présence d'un de ses propres enfants de moins de 3 ans rend indisponible une place d'accueil autorisée par l'agrément.

Dans le respect de cette limite, l'assistant maternel détermine librement le nombre d'enfants qu'il accueille en cette qualité.

Pendant les heures où il accueille des enfants en sa qualité d'assistant maternel, le nombre total de mineurs âgés de moins de onze ans simultanément sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel ne peut excéder six, dont au maximum quatre enfants de moins de trois ans.

Exceptionnellement et de manière limitée dans le temps, pour répondre à un besoin temporaire, notamment lors de vacances scolaires, ou imprévisible, ce nombre limite peut être augmenté de deux enfants dans la limite inchangée de quatre enfants de moins de trois ans sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel.

Pour répondre à des besoins spécifiques, le président du conseil départemental peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser tout assistant maternel à accueillir en cette qualité plus de quatre enfants simultanément, dans la limite de six mineurs âgés de moins de onze ans au total.

Lorsque le nombre de mineurs fixé par l'agrément est inférieur à quatre, le président du conseil départemental peut modifier celui-ci pour augmenter le nombre de mineurs que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément en sa qualité d'assistant

Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel

maternel, dans la limite de quatre enfants de moins de onze ans et dans les conditions mentionnées au premier alinéa.

Pour permettre d'accueillir des enfants de manière ponctuelle ou pour remplacer un collègue momentanément indisponible, tout professionnel peut, de manière limitée dans le temps et sous réserve du respect de conditions de sécurité suffisantes, accueillir en sa qualité d'assistant maternel un enfant de plus que le nombre de mineurs fixé par son agrément.

Obligations

L'assistant maternel doit :

- posséder une assurance responsabilité civile professionnelle pour son lieu d'exercice et, si nécessaire, une assurance spécifique du véhicule pour couvrir les enfants accueillis lors de transports, y compris lorsque l'assistant maternel n'est pas le conducteur ;
- disposer de moyens de communication permettant de faire face aux situations d'urgence ;
- afficher de façon permanente, visible et facilement accessible les coordonnées des services de secours, des parents et des services départementaux de PMI ;
- déclarer au service de PMI, dans les 8 jours suivant l'arrivée ou le départ définitif d'un enfant, le nom et la date de naissance de ce dernier, ainsi que les modalités d'accueil, les noms, adresse et numéro de téléphone de ses responsables légaux ;
- informer de ses disponibilités d'accueil ; certains départements ont mis en place des fiches navettes ou des liaisons par e-mail afin de faciliter cette information (le manquement à l'obligation de déclaration relative aux disponibilités d'accueil de l'assistant maternel ne peut faire l'objet, pour sa première occurrence, que d'un simple avertissement et ne peut constituer un motif de suspension de l'agrément ou le seul motif de son retrait) ;
- tenir à la disposition du service de PMI les documents liés à son activité effective : planning mentionnant les jours et horaires d'accueil des enfants confiés – documents que le représentant du service PMI peut demander à voir lors de ses visites à domicile ;
- informer **sans délai** le président du conseil départemental de toute modification relative à sa situation familiale et aux personnes vivant à son domicile ;
- expliquer dans son projet éducatif, au moment du premier renouvellement, la manière dont il décline les principes de la charte d'accueil du jeune enfant dans sa pratique ;
- s'inscrire sur le site Internet de la Caisse nationale des allocations familiales mentionné dans le formulaire de demande d'agrément, sauf s'il est exclusivement employé par une personne morale ;
- renseigner sur ce site ses disponibilités d'accueil en termes de jours, de plages horaires et de places, au minimum avant le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année, pour les six mois suivants. L'assistant maternel peut également procéder à une mise à jour de ses disponibilités à tout moment ;

Exemple 1 : *Je vais accueillir pendant 2 mois une amie, majeure. Ai-je le droit ? Faut-il que j'avertisse le service de PMI ?*

Votre domicile étant votre lieu de travail, vous devez informer le service de PMI, qui vérifiera si cela est compatible avec votre activité. Cet accueil ne doit en aucun cas empiéter sur votre activité, tant par rapport au lieu d'accueil pour les enfants, que par rapport à votre disponibilité. Vous devrez également en informer les parents.

Exemple 2 : *J'offre un chien à mon enfant pour son anniversaire. Dois-je informer le service de PMI ? Cela peut-il avoir une conséquence sur mon agrément ?*



Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel

Oui, vous devez informer le service et expliquer ce que vous mettez en œuvre pour maintenir la sécurité des enfants qui vous sont confiés. Si ce chien est de catégorie 1 ou 2, votre agrément sera alors retiré (voir le « Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de PMI », 2009).

Attention

Dans certains départements, tout animal doit être mis hors de portée des enfants accueillis. C'est-à-dire, pour un chien par exemple, enfermé dans un enclos, ou à l'extérieur lorsque les enfants sont à l'intérieur, enfermé dans le garage s'ils sont à l'extérieur, etc. Vérifiez bien les règles en vigueur.

- avoir obligation de résultat en matière de sécurité ;
- déclarer **sans délai** tout incident ou accident grave survenu à son domicile ;
- informer le service de PMI :
 - de son changement de lieu d'activité (crèche familiale par exemple),
 - des autres agréments dont il dispose (personne âgée, adulte handicapé...),
 - de son arrêt d'activité ou d'une activité extérieure au domicile ;
- fournir le certificat annuel d'entretien des appareils fixes de chauffage et/ou de production d'eau chaude sanitaire susceptibles d'émettre du monoxyde de carbone ;
- rendre impossible l'accès aux piscines enterrées ou hors sol ; les piscines non closes dont le bassin est totalement ou partiellement enterré doivent posséder un dispositif de sécurité normalisé, attesté par une note technique fournie par le constructeur ou l'installateur ;
- notifier tout changement de résidence, à l'intérieur ou hors département, 15 jours au moins avant l'emménagement, par lettre recommandée avec accusé de réception, en mentionnant la nouvelle adresse et en joignant copie de l'agrément si nécessaire ; cette notification doit se faire au président du conseil départemental du domicile actuel, et à celui de la nouvelle adresse ;

Exemple : Je déménage dans le même immeuble, est-il vraiment nécessaire d'informer le service de PMI ?

Oui, votre agrément n'est valable qu'à l'adresse indiquée. Le logement n° 1 n'est pas le logement n° 2. La PMI doit s'assurer que ce logement ne comporte pas d'éléments de danger.

De plus, dans le cadre du suivi de l'agrément, si le représentant du conseil départemental vient vous rendre visite et que ce n'est plus vous qui habitez le logement, il pourra proposer le retrait de votre agrément, pour non-collaboration, n'ayant pas été informé de votre déménagement.

- ne jamais déléguer la surveillance de l'enfant à une autre personne, ni le laisser seul ; il est l'unique responsable de tout ce qui se passe à son domicile ;

Exemple : Les parents me demandent de ne pas réveiller leur bébé pour aller chercher les autres enfants à l'école, située en face de mon domicile, lorsque mon mari est présent. Avec leur autorisation, et sachant que cela ne me prend que quelques minutes, puis-je laisser le bébé sous la surveillance de mon conjoint ?

Non, même avec l'autorisation des parents, vous ne pouvez pas laisser le bébé. L'agrément est nominatif, le service de PMI n'a pas agréé votre conjoint.

Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel

A noter

La délégation de garde n'est pas prévue dans la loi, hormis en cas d'urgence (voir la rubrique « Évitez les erreurs ») et en MAM.

- recevoir le représentant du conseil départemental chargé du suivi et du contrôle de l'agrément ; ce dernier n'est pas tenu d'informer systématiquement de la date et de l'heure de sa visite ;

Exemple : *Je ne travaille pas ce jour et je reçois des amis. Suis-je tenu de recevoir le représentant du conseil départemental ?*

Non, vous pouvez expliquer la situation. Mais si vous n'acceptez jamais de le recevoir lorsqu'il se présente à l'improviste, il pourra soupçonner un refus de collaboration et pourrait exiger que vous le receviez.

- informer l'équipe de PMI de toute suspicion de mauvais traitements sur un enfant ; il est soumis à la discrétion professionnelle et ne doit donc pas divulguer les informations, notamment à caractère médical, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de sa profession.

Le non-respect de ces obligations est de nature à fonder le retrait de l'agrément.

▶ Quelles sont les obligations des assistants maternels vis-à-vis de l'employeur ?

Voir les fiches suivantes :

- [Réglementation et statut des assistants maternels](#) [Réf. Internet : 6755] ;
- [Contexte juridique et responsabilités des assistants maternels](#) [Réf. Internet : 6757].

L'assistant maternel n'exerce jamais à titre de travailleur indépendant. Il est toujours salarié : soit d'un particulier employeur, soit de personnes morales de droit privé, soit de personnes morales de droit public.

Ses droits et devoirs dépendent de ce statut.

L'assistant maternel employé du particulier

Il doit respecter :

- les règles de droit commun dans le Code du travail ;
- les dispositions spécifiques aux assistants maternels dans le Code de l'action sociale et des familles – certaines de ces dispositions concernent tous les assistants maternels, d'autres sont spécifiques à ceux employés par des particuliers ;
- les dispositions du droit du travail améliorées, complétées et adaptées par la [convention collective nationale \(CCN\) des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004](#).

Il doit également :

- présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes les modifications d'agrément et de conditions d'accueil ;

Exemple : *Je demande une extension de mon agrément, dois-je informer les parents ?*

Oui, si vous faites cette demande, c'est que vous souhaitez accueillir un enfant supplémentaire. Les parents doivent en être informés.

- présenter copie de l'attestation de suivi de la formation ;
- communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ;



Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel

- communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et, si besoin, l'attestation d'assurance automobile ;
- faire visiter à l'employeur toutes les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;

Exemple : *Ma fille adolescente ne souhaitait pas que les enfants qui me sont confiés entrent dans sa chambre. J'ai respecté son souhait, et ne l'ai pas fait visiter aux parents. Ce jour, elle change d'avis. Puis-je laisser les enfants aller dans cette pièce ?*

Non, tant que les parents n'ont pas visité ce lieu, les enfants ne doivent pas s'y rendre.

- conclure et signer un contrat de travail écrit ;
- mettre à disposition des titulaires de l'autorité parentale ou des représentants légaux des enfants accueillis la charte qui établit les principes applicables à l'accueil du jeune enfant ;
- expliquer la manière dont il décline les dix principes de cette charte d'accueil du jeune enfant, par des échanges réguliers avec les parents, ainsi qu'avec l'animateur de relais petite enfance fréquenté par le professionnel.

L'assistant maternel employé par des personnes morales de droit privé

Il doit respecter :

- les règles de droit commun dans le Code du travail ;
- les dispositions spécifiques aux assistants maternels dans le Code de l'action sociale et des familles – certaines de ces dispositions concernent tous les assistants maternels, d'autres sont spécifiques à ceux employés par des personnes morales de droit privé ;
- les dispositions conventionnelles éventuelles, susceptibles d'améliorer, de préciser et d'adapter le statut.

L'assistant maternel employé par des personnes morales de droit public

Il doit respecter :

- les règles de droit commun dans le Code du travail ;
- les dispositions spécifiques aux assistants maternels dans le Code de l'action sociale et des familles ;
- les règles empruntées au statut de la fonction publique territoriale.

Le non-respect de ces obligations peut conduire à des sanctions civiles ou pénales.

Notre conseil

Si le département ne permet pas au futur assistant maternel de suivre les 80 heures de formation préalable à l'exercice de sa profession dans les **6 mois** suivant sa demande d'agrément (**8 mois** dans les départements qui justifient avoir agréé au plus 100 nouveaux assistants maternels au cours de l'année civile précédant la date de demande d'agrément), il ne pourra en aucun cas commencer à travailler. En revanche, il pourra enjoindre au conseil départemental de lui organiser la formation et de l'indemniser pour le préjudice subi, ou lui faire un procès devant le tribunal administratif.

Évitez les erreurs

- N'oubliez pas que les dispositions des articles D. 421-44 à D. 421-52 du Code de l'action sociale et des familles concernant la formation ne sont applicables qu'aux assistants maternels agréés depuis le **1^{er} janvier 2007**.
- La délégation de garde a une exception unique, celle de **l'urgence** revêtant un caractère de force majeure. Dans ce cas, il est possible de déléguer la garde auprès

Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel

d'une autre personne **agrée** (assistant maternel, halte-garderie...), mais seulement après avoir averti les parents concernés et le centre de PMI. Les parents ont la possibilité d'identifier par écrit, au sein du contrat de travail, les personnes susceptibles d'accueillir leur enfant en cas d'urgence, et préciser les conditions de cette remise (CNN, annexe 5 bis).

Foire aux questions

Ce jour, j'accueille à mon domicile les quatre enfants que m'autorise mon agrément. Mon fils de 10 ans me demande l'autorisation d'inviter son copain pour jouer. Dans la mesure où je ne suis pas rémunéré, puis-je accepter la présence de cet enfant supplémentaire ?

Oui, si vous n'avez pas d'autre enfant de moins de 11 ans présent à votre domicile. Vous respectez alors le nombre maximal de 6 mineurs de moins de 11 ans placés sous votre responsabilité.

Mon enfant de 2 ans et demi entre à l'école en septembre et sera scolarisé tous les matins. Puis-je accueillir un autre enfant à sa place ?

Oui, mais uniquement le matin : vous respecterez votre capacité d'accueil... Mais que ferez-vous s'il est malade et que vous deviez le garder ?

Pour aller + loin

Références juridiques

- Code de l'action sociale et des familles, articles L. 421-1, L. 421-4 et L. 421-4-1
- Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles
- Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral
- Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants
- Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels
- Décret n° 2013-938 du 18 octobre 2013 portant application de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013
- Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels
- Arrêté du 23 septembre 2021 portant création d'une charte nationale pour l'accueil du jeune enfant
- Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel
- Arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels et fixant le modèle de convention de stage prévu à l'article D. 421-44 du Code de l'action sociale et des familles
- Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004



Respecter les obligations en tant qu'assistant maternel



Les plus Internet

Saisissez la Référence Internet **6760** dans le moteur de recherche du site www.weka.fr pour accéder aux mises à jour de cette fiche ainsi qu'à la Réf. Internet des rubriques suivantes :

Fiches associées

- **6755** – Réglementation et statut des assistants maternels
- **6756** – Le rôle du conseil départemental dans l'agrément
- **6757** – Contexte juridique et responsabilités des assistants maternels
- **6758** – Élaborer le contrat de travail
- **6759** – Accéder à la profession d'assistant maternel

Petite enfance : le gouvernement lance enfin le plan de formation

Les 600 000 professionnels de la petite enfance auront accès aux formations offertes dans le cadre du volet national du plan de formation.

Le secrétaire d'État à l'Enfance et aux Familles, Adrien Taquet, a annoncé, le 6 mai 2021, le déploiement du plan de formation des professionnels de la petite enfance, une des mesures phares de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. L'objectif est de réduire la reproduction des inégalités sociales dès le plus jeune âge, grâce au développement des compétences des professionnels. Au total, plus de 600 000 professionnels de la petite enfance et du soutien à la parentalité seront formés d'ici 2022, dans une logique de continuum éducatif. Cette mesure représente 37 millions d'euros pour la période 2020-2022.

Le plan de formation est construit autour de sept thématiques issues de la charte nationale de qualité d'accueil établie en 2016. Au programme :

- Le langage,
- L'alimentation et la nature,
- L'art et la culture,

- L'accueil occasionnel,
- La prévention des stéréotypes,
- L'accueil des parents,
- Le numérique.
- Le comprend un volet national et un volet territorial.

LE VOLET NATIONAL

Des conventions ont été conclues avec les opérateurs de compétences (OPCO) pour créer des parcours de formation spécifiques et en diminuer le coût pour les professionnels (assistants maternels, salariés des crèches associatives, privées...). Parallèlement, un partenariat a été noué avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour identifier les parcours correspondants au référentiel et compléter l'offre d'ici la fin du premier semestre 2021. Enfin, un outil numérique sera développé pour rendre l'offre plus visible et en faciliter l'accès.

LE VOLET TERRITORIAL

Doté d'un budget de 3 millions d'euros, ce volet est piloté localement par les Commissaires à la lutte contre la pauvreté. Un premier appel à projets a été lancé au quatrième trimestre 2020. Les communes, associations, centres de formation... y sont éligibles, pour monter des partenariats spécifiques. Exemples : ateliers artistiques dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) en Centre-Val de Loire ; formation de 130 agents à l'interculturalité par la ville de Tourcoing... Un nouvel appel à projets sera lancé au deuxième semestre 2021.

L'objectif est de réduire la reproduction des inégalités sociales

Source : L'égalité des chances dès les premiers pas. Le plan de formation des professionnels de la petite enfance, mai 2021



Créer un relais petite enfance (RPE)

Référence Internet
6767



Saisissez la Référence Internet **6767** dans le moteur de recherche du site www.weka.fr pour accéder à cette fiche

Créés en 1989 par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), les relais assistants maternels (RAM) deviennent des relais petite enfance (RPE) avec l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles. Ils restent des lieux d'information, d'orientation et d'accès aux droits pour les professionnels ou les candidats à la profession, tout comme pour les employeurs. Ce sont aussi des lieux où les assistants maternels, les enfants et les parents peuvent se rencontrer et tisser des liens sociaux.

La présente fiche détaille les **conditions de création des RPE**. Qui est à l'origine ? Comment évaluer les besoins ? Quels sont les financements ?

En pratique



Étape 1

Le fruit d'un partenariat

Un RPE naît d'objectifs partagés entre plusieurs partenaires :

- une commune, ou une communauté de communes, une association, une mutuelle, un centre communal ou intercommunal d'action sociale, qui développent une politique d'accueil du jeune enfant ;
- et les partenaires : la caisse d'allocation familiale (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA) qui apportent un soutien financier, ainsi que les services de protection maternelle et infantile (PMI) du département. Le conseil départemental peut parfois participer financièrement à l'investissement.

Il est conseillé de créer un comité de pilotage.



Étape 2

Évaluer les besoins et constituer le projet

Analyser le contexte local

- Prendre contact avec les acteurs « petite enfance » du territoire afin :
 - de partager le diagnostic : en l'absence d'un RPE, les services de PMI, par exemple, ont une vision précise des difficultés rencontrées par les familles en recherche de mode d'accueil ;
 - d'avoir une vision commune des objectifs d'un RPE, des projets... Le travail en lien sera par la suite indispensable pour faire vivre ce lieu.
- Connaître les services existants : nombre de places en accueil collectif, chez les assistants maternels, existence de maisons d'assistants maternels (MAM), répartition

Créer un relais petite enfance (RPE)

des assistants maternels sur le territoire, listes d'attente, existence de mode d'accueil au domicile des parents...

- Savoir si les modes d'accueil rencontrent des difficultés à se faire connaître.
- Évaluer les besoins potentiels : nombre annuel de naissances, nombre d'enfants de moins de 3 ans et de moins de 6 ans, scolarisés et non scolarisés, caractéristiques des familles, taux d'activité, difficultés rencontrées par les parents pour trouver un mode d'accueil correspondant à leurs attentes (individuel ou collectif, horaires atypiques...).
- Définir la zone géographique d'intervention : identifier les bassins de vie pour repérer les lieux les plus pertinents d'implantation des locaux (35 000 habitants et 150 assistants maternels paraît une moyenne raisonnable pour envisager une création).
- Un RPE peut être itinérant.

Constituer le projet

Le projet doit définir le développement d'une offre d'accueil mieux répartie sur le territoire et mieux adaptée aux besoins des familles. Le soutien au mode d'accueil individuel requiert en particulier la poursuite de trois objectifs complémentaires :

- améliorer l'information des familles ;
- faire progresser la qualité de l'accueil des jeunes enfants ;
- renforcer l'attractivité du mode d'accueil individuel.

À cette fin, la branche Famille de la Sécurité sociale encourage et finance l'engagement des RPE dans les missions renforcées suivantes :

- mission de guichet unique afin de faciliter les démarches des parents et la coordination des acteurs sur le territoire ;
- mission d'analyse de la pratique afin de contribuer à l'amélioration continue de l'accueil par les assistants maternels ;
- mission de promotion renforcée de l'accueil individuel et du métier d'assistant maternel afin de lutter spécifiquement contre la sous-activité subie et le manque d'attractivité du métier.

Les objectifs visés (cf. [Animer un RPE](#) [Réf. Internet : 6768]) sont les suivants :

- Favoriser l'adéquation entre les besoins des familles et les réponses apportées sur le territoire : information et accompagnement des familles à la recherche d'un mode d'accueil sur l'ensemble des solutions d'accueil disponibles.
- Participer à l'évaluation des besoins.
- Informer les assistants maternels et les futurs professionnels sur les conditions d'exercice de la profession et renvoyer vers les services concernés.
- Délivrer une information générale en matière de droit du travail et accompagner la relation employé-employeur, savoir orienter vers les instances spécialisées.
- Être un lieu d'échanges sur les pratiques professionnelles, favoriser les liens sociaux par des temps collectifs.
- Être ouvert aux auxiliaires parentaux gardant les enfants au domicile des parents, tant pour les informations que pour les temps collectifs.
- Travailler en réseau avec les autres RPE.
- Prévoir un protocole d'accord pour définir les tâches respectives du service de PMI et du relais, ce qui favorise la coopération et la coordination des deux entités.
- Définir la zone d'influence du RPE : il peut avoir un lieu fixe, et des antennes dans les communes voisines pour être au plus proche des usagers. Il peut être rattaché à un équipement existant (centre social, multi-accueil...), à une mairie, à la CAF ou être créé dans un local indépendant.

A noter

Les observations de la CAF viennent nourrir la réflexion des acteurs sur les objectifs qui seront inscrits au contrat de projet.

Une fois le projet établi, il faudra le faire approuver par le conseil d'administration de la CAF. Il est fixé pour une durée déterminée de 5 ans maximum, et précise les engagements réciproques des gestionnaires du relais et de la CAF.

Le renouvellement du contrat sera soumis à l'évaluation du fonctionnement du RPE.

Étape 3

Le financement

Aides à l'investissement

Le conseil départemental, comme la MSA, peut parfois participer à l'investissement.

Aides au fonctionnement

Dans le budget de fonctionnement sont prises en considération :

- les dépenses structurelles : coût du local alloué, de l'achat du matériel ainsi que du salaire de l'animateur ;
- les dépenses fonctionnelles : frais de fournitures de bureau, d'affranchissement, de téléphone, de déplacement et de formation ;
- le référentiel national des relais petite enfance définit les exigences de la branche Famille pour le versement de la prestation de service CAF et encadre les missions des RPE autour de leurs deux principaux publics :
 - accompagner les familles dans la recherche d'un mode d'accueil et l'emploi d'un professionnel de l'accueil individuel ;
 - accompagner les professionnels de l'accueil individuel dans leurs pratiques professionnelles et pour leur employabilité.

De plus, l'engagement dans une mission renforcée permet, en cas d'atteinte des indicateurs fixés nationalement, d'ouvrir droit à un financement supplémentaire selon les conditions fixées par la circulaire n° 2021-014 du 1^{er} décembre 2021.

Le RPE s'appuie sur le référent CAF pour le choix de la ou des missions renforcées et motive par écrit sa volonté de changer de mission renforcée en cours de période.

A noter

Les conseils départementaux, comme la MSA, peuvent participer au fonctionnement des RPE.

Étape 4

Le recrutement de l'animateur

Les objectifs des RPE sont multiples, tournés vers l'amélioration de l'accueil des enfants. Il s'agit également d'un lieu où « adultes et enfants tissent des liens sociaux ». Les origines des animateurs sont donc très variées. Ce sont les compétences pour ces missions très diverses qui seront recherchées (cf. [Animer un RPE](#) [Réf. Internet : 6768]).



Créer un relais petite enfance (RPE)

S'il n'existe pas de diplôme pour être animateur d'un RPE, l'animateur du relais doit tout de même justifier d'un niveau de diplôme égal ou supérieur à bac + 2 (éducateur de jeunes enfants, puéricultrice, infirmier, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, animateur socioculturel, psychomotricien, psychologue, etc.) ou d'une expérience professionnelle confirmée dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants ou du travail social.

A noter

La CAF doit valider le profil de poste de l'animateur pour que le RPE puisse bénéficier de la prestation de service qu'elle peut verser.

Cet animateur est la personne garante de la « vie » du relais.

Notre conseil

- Rapprochez-vous de la CAF rapidement lorsque la création d'un RPE est envisagée.
- Appuyez-vous sur la fiche de poste présentée dans le référentiel national des RPE : en lien avec les missions du RPE, l'animateur doit notamment être en capacité d'accompagner à la fois les assistants maternels et les parents, de communiquer sur l'action du relais et de nouer et entretenir des partenariats.

Évitez les erreurs

- N'oubliez pas de contacter tous les partenaires locaux, acteurs de la petite enfance, et notamment les services de PMI, lors de la création d'un RPE. Les relais s'inscrivent en complément des missions d'agrément, de suivi et de formation des assistants maternels, assumées par les conseils départementaux.
- Les missions des RPE sont très importantes, mais leur rôle doit être clairement défini pour ne pas être vécu par les acteurs de terrain comme une « concurrence » mais bien comme une complémentarité.

Foire aux questions

Quel est l'intérêt d'un RPE sur un territoire ?

C'est un lieu unique où parents comme professionnels pourront trouver l'information nécessaire. Il favorise le lien, fédère les professionnels, participe largement à leur professionnalisation.

Il est aussi le lieu d'évaluation des besoins et des attentes des familles, en mesure de leur présenter l'offre locale d'accueil des jeunes enfants.

Pour aller + loin

Référence juridique

Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles

Bibliographie

Référentiel national des relais petite enfance

Créer un relais petite enfance (RPE)



Les plus Internet

Saisissez la Référence Internet **6767** dans le moteur de recherche du site www.weka.fr pour accéder aux mises à jour de cette fiche ainsi que la Réf. Internet des rubriques suivantes :

Fiche associée

- **6768** – Animer un relais petite enfance (RPE)



L'accompagnateur au quotidien des décideurs publics

Depuis 40 ans, Weka met son savoir-faire au service des professionnels des collectivités territoriales et de la fonction publique.

Nous apportons des réponses pratiques et concrètes issues de l'expérience d'experts publics à leurs problématiques quotidiennes, dans les domaines d'intervention suivants :

- Marchés publics
- Finances & comptabilité
- Ressources humaines
- Services à la population
- Culture & communication
- Aménagement des territoires
- Gouvernance locale
- Éducation
- Action sociale
- Santé



.media
.jobs
.fr

Copyright © Éditions Weka – Tous droits réservés. Mars 2022
Toute reproduction ou diffusion partielle ou intégrale des articles de ce numéro est interdite sans le consentement écrit et préalable des Éditions Weka
Graphiste : Christian LE GALL
Éditrice : Alice LECOMTE

Éditions Weka – Pleyad 1 – 39, boulevard Ornano 93288
Saint-Denis Cedex
Tél. : 01 53 35 17 17 – Fax : 01 53 35 17 01
Site internet : www.weka.fr