



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

Séance Plénière du 12 mars 2025

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

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

Sommaire

INTRODUCTION : LES RAISONS DE L'AUTO-SAISINE	3
I. Les ASFAM et les ASMAT, des agents territoriaux au service des enfants et des familles ..	8
A - Des missions de service public.....	8
B - Etat des lieux statistiques, employeurs, etc.	10
C - Des agents soumis à un corpus juridique composite.....	12
II. Un cadre juridique statutaire hétérogène et spécifique, des agents contractuels de droit public exerçant une profession soumise à agrément et à formation préalables.	15
A - Recrutement	15
B - La carrière.....	17
C - Le droit à formation	19
D - La discipline.....	22
E - Perte d'emploi et reclassement	24
F - Création et vacance de poste	24
G - Remplacement de l'agent durant ses absences.....	25
III. Les problématiques connexes soulevées à l'occasion de l'auto-saisine.....	27
A - Rémunération principale, indemnités, attribution des équipements, remboursement des frais professionnels	27
B - Les conditions de travail (collectif de travail, temps de travail, congés, etc...)	31
C - Les responsabilités administrative et pénale	33
D - L'exercice du droit syndical	35
E - Droit de grève	35
IV. RECAPITULATIF DES 37 PRECONISATIONS.....	37
CONCLUSION	41

INTRODUCTION : LES RAISONS DE L'AUTO-SAISINE

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

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

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

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

La rémunération de ces agents est en conséquence très hétéroclite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quel est l'enjeu de cette autosaisine ?

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

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

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

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

Dans ce cadre ont été réalisées six auditions :

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

³ Rapport n° 74 (2021-2022) de M. Bernard BONNE, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 20 octobre 2021, pages 162 à 165). [<https://www.senat.fr/rap/121-074/121-0741.pdf>].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. Des missions de service public.

Les missions des ASFAM et ASMAT sont très précisément définies.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁸ Voir [https://juricaf.org/arret/FRANCE-CONSEILDETAT-19871223-79958].

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

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

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

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

Auditionné par la FS3, le 19 mai 2022, le chercheur HDR en science politique, Sonny PERSEIL, après avoir évoqué « un grand service public de la petite enfance » a pointé le fait que la France est l'un des pays développés qui dépense le moins pour l'accueil des enfants et que, dans ce secteur si important, des efforts budgétaires peuvent être consentis.

B. Etat des lieux statistiques, employeurs, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. Des agents soumis à un corpus juridique composite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D'où **3 préconisations** :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. Recrutement

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

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

L'agrément est organisé comme suit :

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

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

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

Préconisation :

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

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

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

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

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

5 – Recrutements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. La carrière

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

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

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

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

1) Pour les assistants familiaux

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

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

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

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

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

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

Préconisation :

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

2) Pour les assistants maternels

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

Préconisation :

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

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

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

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

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

Préconisation

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

C. Le droit à formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 préconisations :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D. La discipline

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

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

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

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

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

Préconisation :

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

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

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

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

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

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

Préconisation :

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

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

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

¹⁸ Rapport n° 74 (2021-2022) de M. Bernard BONNE, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 20 octobre 2021, page 102).[<https://www.senat.fr/rap/l21-074/l21-0741.pdf>].

E. Perte d'emploi et reclassement

Perte d'emploi

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

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

Reclassement

2 préconisations :

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

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

F. Création et vacance de poste

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

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

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

2 préconisations :

16 – Inventorier les besoins des Services de l'Enfance

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

17 - Offres d'emploi

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

G. Remplacement de l'agent durant ses absences

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

Préconisation :

18 - Remplacement de l'agent pendant ses absences

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rémunération actuelle des assistants familiaux :

Modulation selon le nombre d'enfants

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

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

Rémunération des assistants maternels :

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

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

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

Impôt sur le revenu :

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

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

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

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

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

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

Le chercheur Sonny PERSEIL, lors de son audition du 19 mai 2022 a donné l'exemple d'une assistante maternelle en crèche familiale. Si le premier avantage est la stabilité des revenus, son salaire brut correspond au salaire net d'une assistante maternelle indépendante, soit une différence de -20%, avec des indemnités d'entretien qui sont, cependant, à peu près équivalentes.

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

Les pistes proposées par la FS3 sont les suivantes :

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

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

8 préconisations :

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

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

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

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

23 – Veille et disponibilité sur le lieu de travail.

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

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

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

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

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

Attribution des équipements de travail - remboursements de frais

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

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

Préconisations :

27 – Reconnaître le logement comme lieu de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Préconisation :

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

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

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

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

Préconisation :

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

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

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

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

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

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

Préconisation :

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

Il conviendrait de rendre effective la médecine du travail et de réfléchir à une véritable politique de prévention, pour empêcher la survenue d'un certain nombre de pathologies, peut-être en investissant dans du matériel de protection adapté : ceintures lombaires, casques anti-bruit par exemple (Sonny PERSEIL).

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

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

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

Préconisations :

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

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

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

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

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

C. Les responsabilités administrative et pénale

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

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

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

Préconisation :

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

D. L'exercice du droit syndical

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

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

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

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

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

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

E. Droit de grève

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

Dans les faits, comme pour le droit syndical, ces agents se voient empêchés d'exercer ce droit au motif des contraintes liées à l'exercice de leurs missions. Il leur est donc difficile, voire

souvent impossible de s'investir dans les mouvements visant à la reconnaissance de la profession.

Préconisation :

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

IV. RECAPITULATIF DES 37 PRECONISATIONS

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

- 10 – Rappeler et vérifier l'inscription effective des assistants familiaux nouvellement recrutés aux formations initiales d'intégration**, obligatoires pour elles depuis 3 ans, au même titre que pour tous les contractuels dont l'engagement est supérieur à un an ; ces formations sont en effet la garantie d'une égalité d'accès à l'information et, de leurs droits à la formation professionnelle. (p 21).
- 11 - Appliquer le décret 88-145 aux ASFAM et aux ASMAT, dont l'article 1-3 définit les modalités de l'entretien annuel obligatoire pour tous les contractuels** dont l'engagement est supérieur à un an, garantira notamment leur droit à l'examen annuel de :
- Leurs besoins de formation "eu égard, notamment, aux missions qui leur sont imparties, aux compétences qu'ils doivent acquérir et à leur projet professionnel » ;
 - "Leurs perspectives d'évolution professionnelle, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique » (p 21).
- 12 - Appliquer aux assistants familiaux et maternels le droit disciplinaire** équivalent à celui des autres agents territoriaux contractuels **et les dispositions introduites par la loi Taquet** (p 22).
- 13 - En cas d'engagement d'une procédure, rendre obligatoire une information des ASFAM/ASMAT dès le début de la procédure** administrative ou pénale pour suspicion de faute grave, concernant son déroulement, **le droit à la protection fonctionnelle**, l'assistance dans les démarches et la construction de ce dossier (p 23).
- 14 - Face aux situations d'usure professionnelles inhérentes à la pénibilité spécifique à ces 2 métiers, il conviendrait de garantir aux agents un suivi effectif par la médecine du travail et de réfléchir à une véritable politique de prévention.** (p 25).
- 15 - Rendre effectif et obligatoire l'accompagnement vers le reclassement** lorsque le renoncement à l'agrément ou la fin d'activité de l'ASFAM ou de l'ASMAT est justifié par l'usure professionnelle (p.25)
- 16- Inventorier les besoins des Services Enfance : La particularité de ces emplois justifie que leur nombre total soit détaillé en fonction du nombre d'accueils prévus pour chaque poste dans les documents budgétaires** des Collectivités. (BP, BS et CA des collectivités), (p.26)
- 17- Offres d'emploi : Au vu des difficultés de recrutement et du vieillissement de la population des ASFAM et ASMAT, tout poste vacant doit donner lieu à communication au Centre de Gestion et figurer sur la bourse d'emploi statutaire**, accompagné de la fiche de poste correspondante. Signalons, en outre, que le respect de cette obligation légale serait un outil précieux de mobilité et de continuité de carrière pour les assistants maternels et familiaux amenés à déménager pour raisons familiales (p 26).
- 18 - Remplacement de l'agent pendant ses absences : Organiser le remplacement de l'agent pendant un congé**, particulièrement en cas d'arrêt de travail pour maladie, sous forme d'un accueil-relais, soit d'un véritable contrat de remplacement occasionnel (p 26).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONCLUSION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tous ces textes ont été l'occasion de rappeler l'impératif d'une valorisation et d'une sécurisation professionnelles des assistants familiaux, placés en première ligne de la mise en œuvre de notre modèle national de protection de l'Enfance et numériquement les plus nombreux parmi les travailleurs sociaux des départements en charge de cette compétence.

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

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

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

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

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

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

famille), totalement extérieurs à la parfaite exécution de leurs obligations et missions professionnelles.

Dans le champ des administrations publiques, on peut rappeler :

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

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

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

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

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

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

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

En effet, elle remet d'emblée en question la reconnaissance des missions essentielles des assistants familiaux, à savoir l'accompagnement éducatif. Cette profession exigeante est déjà sous tension et ne saurait être cumulée, comme le suggère la proposition de loi au Parlement, avec une autre activité professionnelle.

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

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

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

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

ANNEXES

Bibliographie

Rapport et avis

DGSC

DREES

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

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

Sénat

Ouvrages et articles académiques

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

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

Conseil 2021

Conseil 2022

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

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

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

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

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

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

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

Auditions

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

Les contributions des membres du CSFPT

Liste des rapports du CSFPT

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

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

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

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