Propositions du comité de filière « Petite enfance » - Communiqué

A la suite de la mort tragique d'une fillette de 11 mois survenue la semaine passée dans une crèche lyonnaise, le comité de filière « Petite enfance » s'associe aux mots de sa présidente pour dire que face à un tel drame et dans l'attente des résultats de l'enquête, le silence et le recueillement sont de mise. Les membres du comité s'inclinent devant la douleur indicible des parents et de la famille.

Les modes d'accueil du jeune enfant, collectif et individuel (crèches, micro-crèches, assistants maternels et gardes d'enfants à domicile) **font face, comme d'autres secteurs des métiers de l'humain, à de fortes tensions de personnels**. Celles-ci pèsent sur les conditions de travail des professionnels, et conduisent sur certains territoires à des réductions de l'offre proposée aux familles.

Pour rétablir au plus vite les meilleures conditions d'accueil pour les enfants, pour les parents et pour les professionnels, et pour être en capacité de répondre collectivement demain aux défis de la période qui s'ouvre en termes de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant, **le comité de filière « Petite enfance » installé en janvier dernier travaille activement à lutter dès aujourd'hui contre la pénurie de professionnels de la petite enfance et à améliorer durablement l'attractivité de ces métiers**. Six mois après son installation, **le comité de filière « Petite enfance » fait connaître les solutions, très concrètes et opérationnelles, qu'il propose au Gouvernement et aux parties-prenantes** elles-mêmes :

- **Pour contrer les causes profondes** de la pénurie :
    - Ouvrir des places de formation en rapport avec les besoins anticipés, grâce à la mise en place d'une gestion prévisionnelle partagée des besoins en professionnels
    - Proposer des rémunérations appropriées, cohérentes et soutenables à l'échelle du secteur, en s'engageant autant que de besoin dans des trajectoires de revalorisations salariales soutenues par la collectivité
    - Rendre possibles des parcours de carrière permettant une progression professionnelle dans le secteur et des passerelles vers les autres métiers de l'humain
    - Mesurer la qualité de vie au travail pour être en mesure d'agir lorsqu'elle est dégradée
    - Promouvoir les métiers de la petite enfance auprès de toutes les personnes susceptibles de les rejoindre

- **Et pour atténuer dès l'immédiat les effets de la pénurie** :
    - Accélérer l'arrivée sur le marché du travail des professionnels nouvellement formés
    - Ouvrir les modes d'accueil du jeune enfant à de nouveaux profils dans le respect de la qualité d'accueil

Le comité de filière « Petite enfance » mandate la présidente pour faire connaître ces premières propositions, détaillées en annexe, mobiliser les partenaires notamment institutionnels dont dépendra leur bonne mise en œuvre, et en porter plus généralement la teneur à la connaissance de l'ensemble des autorités intéressées, à commencer par le ministre chargé de la petite enfance.

Elisabeth Laithier déclare : **« *Au terme de ses six premiers mois de travaux, le comité de filière « Petite enfance » a construit des propositions de solutions ambitieuses mais réalistes, pour faire face au problème n°1 du secteur qu'est la pénurie de professionnels. Je les porterai avec énergie auprès de toutes les institutions dont l'adhésion et l'engagement seront essentiels à leur mise en œuvre, préalable indispensable à la concrétisation des projets de développement de l'offre l'accueil du jeune enfant dans la période qui s'ouvre.* ».**

Propositions du comité de filière « Petite enfance »

Présentation détaillée

I. S'ATTAQUER RESOLUMENT AUX CAUSES PROFONDES DE LA PENURIE DE PROFESSIONNELS QUALIFIES

Nombre de places ouvertes en formation initiale

A la demande du comité de filière « Petite enfance », la Caisse nationale des allocations familiales a conduit en avril-mai 2022 auprès de l'ensemble des crèches une enquête relative aux tensions de recrutement qu'elles connaissent. Les résultats de cette enquête inédite seront disponibles d'ici la mi-juillet. Ils permettront, pour la première fois, de quantifier, catégoriser et localiser les postes vacants sur l'ensemble du territoire. Face au décalage qu'il révélera entre d'une part, ce besoin désormais documenté de professionnels formés et d'autre part, le nombre de places ouvertes en formation initiale, le comité de filière « Petite enfance » :

- Appellera l'attention des autorités responsables de l'ouverture de places en formation initiale pour les diplômes et qualifications de référence du secteur[1] sur ces résultats ;

- Mandate dès à présent la présidente du comité pour, sur la base de cette première photographie et dès qu'elle sera disponible, mobiliser au niveau national ces autorités responsables, et invite ses membres à faire de même au niveau local dans le cadre des comités départementaux des services aux familles ;

- Approuve les évolutions réglementaires récemment décidées et en cours de déploiement opérationnel visant, pour l'avenir, à structurer et pérenniser cette identification prospective des besoins en professionnels, en confiant aux comités départementaux des services aux familles la mission de les recenser avec des indicateurs nationaux communs et de les porter annuellement à la connaissance des autorités responsables de l'ouverture de places.

Au cas particulier des professionnels de la petite enfance également titulaires de la fonction publique territoriale, le comité de filière « Petite enfance » s'assurera à l'occasion de son troisième cycle de travaux de l'ajustement à ces besoins du processus de définition du nombre de postes « petite enfance » ouverts aux concours de la fonction publique territoriale.

Qualité de vie au travail

Pour organiser le recueil, analyser le contenu, et tirer les conséquences de la parole des professionnels sur leurs réalités quotidiennes, le comité de filière propose au Gouvernement de :

- Le soutenir dans la construction d'un observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail des métiers de la petite enfance, en mandatant l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail pour l'accompagner sur ce chemin ;

[1] Auxiliaire du puériculture, infirmières-puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants : régions ; CAP Accompagnant éducatif petite enfance : rectorats.

- Confier expressément à cet observatoire, lorsqu'il sera créé, une mission d'alerte sur des situations de qualité de vie au travail dégradées et de proposition de mesures correctives.

Parcours de carrière

Le comité de filière « Petite enfance » souligne d'abord son attachement à ce que les diplômes et qualifications de référence du secteur soient intégrés dès leur lancement, et à défaut dès que possible, à toutes les démarches générales, le cas échéant expérimentales, conduites sous l'autorité du ministre chargé du travail en vue de simplifier drastiquement la validation des acquis de l'expérience. A ce titre, le comité de filière :

- Rappelle avoir exprimé ce vœu par le biais d'une résolution adoptée le 22 mars 2022 portée à la connaissance de la ministre du travail, du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et du haut-commissaire aux compétences ;

- Se réjouit que ce vœu ait déjà été entendu s'agissant du certificat d'aptitude professionnelle « Accompagnant éducatif petite enfance » ;

- Réitère son attente qu'il en soit de même dans les meilleurs délais s'agissant des diplômes d'Etat, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier-puériculteur, et d'éducateur de jeunes enfants.

En outre, et considérant que le rattachement à des sphères distinctes – éducatif, santé, social – des diplômes et qualifications qui jalonnent les parcours de progression de carrière des professionnels de la petite enfance constitue en lui-même un frein additionnel à ces parcours, le comité de filière « Petite enfance » demande à ce que soient expertisées dans les meilleurs délais trois possibles évolutions structurantes, potentiellement cumulatives :

- La première tendant à parachever la construction d'un socle de connaissances et compétences commun à tous les métiers de la petite enfance, amplifiant le travail d'harmonisation engagé depuis 2015 en vue que chaque diplôme et qualification de référence du secteur intègre dans les mêmes termes ce socle commun dans le cadre d'un module dédié aux besoins fondamentaux de l'enfant et à l'accompagnement de son développement complet ; parallèlement à cette éventuelle évolution des formations initiales, le comité de filière « Petite enfance » souligne la nécessité de poursuivre et d'amplifier le plan de formation continue des professionnels de la petite enfance, levier essentiel de la consolidation d'une identité professionnelle partagée, fondée sur la qualité de l'accueil et sur l'égalité des chances dès le plus jeune âge ;

- La deuxième tendant à donner la possibilité de délivrer des diplômes d'auxiliaire de puériculture avec mention « exercice restreint aux modes d'accueil du jeune enfant », les exigences en termes de formation et de stage étant adaptées en conséquence de cette restriction du contexte d'exercice ;

- La troisième tendant à développer *a minima* une formation certifiante « petite enfance » de niveau 5, et *a maxima* une gamme complète de formations certifiantes « petite enfance » correspondant aux différents métiers du secteur, dans une logique « métiers » complémentaire à la logique « diplômes » mais tout autant exigeante en termes de respect des besoins fondamentaux du jeune enfant et donc de qualité d'accueil.

Au cas particulier des professionnels de la petite enfance également titulaires de la fonction publique territoriale, le comité de filière « Petite enfance » estime, au regard des informations qui lui ont été rapportées, que des progrès peuvent être accomplis concernant la double exigence concours / diplômes, s'agissant tant de l'entrée dans la fonction publique territoriale que des mouvements internes à la fonction publique territoriale, par exemple à la suite d'une VAE. A cet égard, le comité de filière :

- A déjà, par résolution du 22 mars 2022 portée à la connaissance du directeur général des collectivités locales, fait connaître son souhait que l'épreuve d'admissibilité de la procédure de recrutement des EJE soit supprimée ; la présidente est mandatée pour porter à nouveau ce souhait devant le groupe « Concours » du conseil supérieur de la fonction publique territoriale à l'occasion d'un temps d'échange prévu le 5 juillet ;

- Fait connaître, à la suite d'une résolution adoptée ce 28 juin, son souhait que soit révisé l'article L. 325-28 du code général de la fonction publique dans l'objectif de supprimer l'obligation d'un entretien oral avec le jury pour les concours « petite enfance » de la fonction publique territoriale, cet oral étant déjà optionnel de manière générale pour les concours des deux autres fonctions publiques.

Enfin, et considérant que la possibilité d'allers-retours entre modes d'accueil individuel, modes d'accueil collectif, modes d'accueil hybrides et écoles maternelles constitue en elle-même un facteur d'attractivité pour l'ensemble des métiers de la petite enfance, le comité de filière appelle chacun de ses membres pour ce qui le concerne à faciliter ces allers-retours, notamment en s'assurant que les formations proposées par les organismes compétents concourent aussi à servir cet objectif collectif de la filière. Le comité de filière inscrit expressément ce point à l'ordre du jour de son troisième cycle de travaux.

Promotion des métiers de la petite enfance auprès de toutes les personnes susceptibles de les rejoindre

Pour faire valoir toute la richesse de ces métiers, le comité de filière propose au Gouvernement de le soutenir dans la construction et la conduite dès la rentrée 2022 d'une campagne ambitieuse et coordonnée de promotion de l'ensemble des métiers de la petite enfance. Il appelle par ailleurs à ce que ce même esprit positif de promotion des métiers soit à l'œuvre dans les réunions d'informations préalables à la demande d'agrément d'assistant maternel.

En outre et pour rechercher les vocations, les énergies et les talents partout où ils se trouvent, le comité de filière approuve et appelle à la mise en œuvre rapide des démarches engagées, notamment celles prévues par le protocole « Insertion dans l'emploi / Petite enfance – 2022/2023 », en vue de proposer une orientation vers les métiers de la petite enfance, au-delà des jeunes en formation initiale le cas échéant par la voie de l'apprentissage, également à des personnes en reconversion ou en insertion professionnelle, dès lors que ces démarches garantissent que les personnes concernées sont accompagnées dans l'acquisition, dans un délai raisonnable et le plus rapide possible, des compétences professionnelles règlementairement requises.

Rémunérations

Pour donner à tous les partenaires sociaux concernés les informations dont ils ont besoin pour engager des discussions éclairées sur les rémunérations, les droits sociaux et les conditions de travail dans le secteur de la petite enfance, le comité de filière :

- Mettra à leur disposition :

    - Une grille de comparaison des droits sociaux et rémunérations réelles en 2019 des professionnels de la petite enfance dans l'ensemble du secteur, établie dans le cadre du comité de filière et grâce aux coopérations inédites qu'il a permis d'instaurer ;

    - Les données relatives au niveau de rémunération des professionnels de la petite enfance d'autres pays que le comité de filière aura rassemblées ;

- Parallèlement, et conscient de la nécessité de préserver la soutenabilité économique du secteur, appelle le Gouvernement et la branche Famille de la Sécurité sociale à s'engager à soutenir financièrement la filière dans le cadre d'une trajectoire ambitieuse de revalorisations salariales.

II. DANS LE MEME TEMPS, PRENDRE DES MESURES A EFFET IMMEDIAT POUR ATTENUER AUTANT QUE POSSIBLE LES EFFETS DE LA PENURIE DE PROFESSIONNELS QUALIFIES

Accélération de l'arrivée sur le marché du travail des professionnels nouvellement formés

Le comité de filière considère d'abord indispensable et urgent de travailler à accélérer l'arrivée sur le marché du travail des professionnels nouvellement formés. A ce titre, il a demandé, par résolution du 22 mars 2022 portée à la connaissance de la directrice générale de l'offre de soins, l'ouverture de travaux tendant à la réduction des délais de diplomation des auxiliaires de puériculture et des infirmiers-puériculteurs, similaires à ceux en cours pour les auxiliaires de soin et les infirmiers.

Sans attendre les suites données à cette demande, le comité :

- A par ailleurs pris l'initiative de lancer une opération de recensement continu de salles et de professionnels susceptibles d'être mis à disposition des autorités responsables de la diplomation des auxiliaires de puériculture, des infirmiers-puériculteurs et des éducateurs de jeunes enfants pour accueillir et constituer des jurys. Un premier annuaire de 50 salles et de 200 professionnels est transmis ce jour par le comité de filière « Petite enfance » aux autorités responsables de ces diplomations. Il sera périodiquement actualisé sur la base des nouvelles réponses apportées aux formulaires de recensement de salles et de professionnels susceptibles d'être mis à disposition, qui demeurent ouverts ;

- Appelle à une clarification des règles relatives à l'indemnisation des professionnels en activité temporairement libérés de leurs obligations pour participer à des jurys de diplomation, celles-ci semblant mal connues et d'application hétérogène.

Ouverture des modes d'accueil du jeune enfant à de nouveaux profils dans le respect de la qualité d'accueil

Le comité de filière « Petite enfance » a par ailleurs été associé à des projets d'évolutions réglementaires en cours, qu'il approuve parce qu'elles concourront à desserrer la contrainte qui pèse tant sur les gestionnaires que sur les équipes de terrain, et donc sur les enfants et leurs familles. Ces évolutions visent notamment à :

- Faciliter l'embauche de titulaires de diplômes étrangers et notamment européens, en garantissant grâce à l'appui de France Education International l'identification du bon niveau d'équivalence avec les diplômes et catégories normatives français ;

- Permettre à de nouveaux professionnels de l'accueil du jeune enfant de rejoindre les équipes des crèches : assistants maternels dès la troisième année d'expérience, titulaires du titre professionnel assistant maternel / garde d'enfants à domicile, assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

- Permettre à de nouveaux professionnels d'être considérés comme aptes à encadrer les jeunes enfants : professeurs des écoles.

<u>Liste des annexes</u> :

1. Présentation du comité de filière « Petite enfance »
2. Diagramme des différents sous-secteurs de l'accueil du jeune enfant
3. Liste des propositions de solution explorées
4. Liste des résolutions adoptées (résolutions du 22 mars et du 28 juin)
5. Protocole « Insertion dans l'emploi / Petite enfance – 2022/2023 »

Annexe 1

Présentation du comité de filière « Petite enfance »

Installé le 30 novembre 2021, le comité de filière « petite enfance » a pour objectifs de :

- **Mettre en place une gestion prévisionnelle territoriale et nationale partagée des emplois et des compétences** visant à faire face à court terme à la pénurie de professionnels de la petite enfance au niveau national comme local, ainsi qu'à permettre le développement futur de l'offre d'accueil ;

- **Répondre au sentiment de manque de reconnaissance des professionnels et au besoin de réaffirmation du sens** de leur activité en œuvrant à améliorer l'attractivité des métiers de la petite enfance sur les plans de la rémunération et du parcours de carrière.

Pour mener à bien ces travaux, le comité de filière « petite enfance » rassemble :

- **Tous les représentants syndicaux et associatifs des professionnels des modes d'accueil du jeune enfant**, individuel (assistants maternels, gardes d'enfants à domicile) ou collectif du secteur public (crèches municipales, crèches hospitalières) comme privé marchand (entreprises de crèche) ou non-marchand (crèches associatives ou mutualistes) ;

- **Toutes les administrations et les acteurs publics concernés**, qu'ils définissent les règles qui s'appliquent aux professionnels des modes d'accueil, produisent les données les concernant, pilotent les diplômes et qualifications de référence du secteur, ou encore établissent le soutien financier public apporté par la collectivité à leurs employeurs.

Le comité de filière est présidé par Elisabeth Laithier, qui a exercé pendant 24 ans des fonctions d'élue déléguée à la petite enfance de la ville de Nancy. Elle a également présidé pendant 12 ans le groupe de travail « Petite enfance » de l'association des maires de France, et est actuellement expert-référent petite enfance au sein de la même association et membre du collège « Défense et promotion des droits de l'enfant » auprès de la Défenseure des droits.

Plus d'informations et des ressources téléchargeables sur :

https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/comite-de-filiere-petite-enfance

Annexe 2

Diagramme des différents sous-secteurs de l'accueil du jeune enfant

LES COMPOSANTES PROFESSIONNELLES DU SECTEUR DE L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT :
QUI SONT LES 600 000 PROS DE LA PETITE ENFANCE ?

ACCUEIL INDIVIDUEL - ENTIEREMENT PRIVE Gardes d'enfants à domicile et Assistants maternels					ACCUEIL COLLECTIF Accompagnants éducatifs petite enfance, Auxiliaires de puériculture, Infirmiers Puériculteurs, Educateurs de jeunes enfants, Postes de direction								
					SECTEUR PUBLIC (employeur public)		SECTEUR PRIVE						
(emploi direct par un particulier employeur)	(structure prestataire - employeur entreprise)	(structure prestataire -employeur associatif)					MARCHAND (employeur entreprise)	NON-MARCHAND (employeur associatif)					
Particuliers employeurs et emploi à domicile	Entreprises de services à la personne	Aide, accompagnement, soins et services à domicile	Familles rurales	Mutualité	Fonction publique territoriale : titulaires	Fonction publique territoriale : contractuels	Entreprises de services à la personne	Acteurs du lien social et familial	Mutualité	Familles rurales	Activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non-lucratif (BASSMS)	Aide, accompagnement, soins et services à domicile	Éducation, culture, loisirs et animation au service des territoires
(IDCC 3239)	(IDCC 3127)	(IDCC 2941)	(IDCC 1031)	(IDCC 2128)			(IDCC 3127)	(IDCC 1261)	(IDCC 2128)	(IDCC 1031)	(CCN51) (CCN66)	(IDCC 2941)	(IDCC 1518)
400 000					120 000		40 000	40 000					

Annexe 3

Liste des propositions de solution explorées

I. REMEDIER A COURT TERME A LA PENURIE DE PROFESSIONNELS
A. Ouvrir un nombre de places ouvertes en formation initiale en adéquation avec les besoins locaux et intégrant l'effet des départs en retraite du seul fait de la pyramide des âges
1. Urgence immédiate
i. Mesurer, catégoriser et localiser les besoins en termes de professionnels pour pourvoir aux postes non-couverts en EAJE
ii. Sur la base de ces éléments, mobiliser les régions, responsables de l'ouverture de places en formation initiale AP/IP/EJE
iii. Sur la base de ces éléments, mobiliser les rectorats, responsables de l'ouverture de places en formation initiale CAP AEPE
iv. Accélérer l'arrivée des nouveaux diplômés sur le marché du travail en facilitant l'organisation des jurys AP/IP/EJE
v. Acter le statut de "métiers en tension" pour tous les métiers de la petite enfance et les inscrire dans toutes les démarches générales les concernant, notamment la campagne Mon compte formation
2. Moyen terme
i. Accompagner la mise en œuvre par les comités départementaux des services aux familles de leur mission de recensement prospectif des besoins en professionnels de la petite enfance
ii. Sensibiliser les régions et les rectorats à cette mission nouvelle des CDSF et convenir des modalités de la prise en compte des besoins en professionnels de la petite enfance ainsi établis dans la programmation de leur offre de formation
iii. Interroger les processus de définition du nombre de postes en FPT à ouvrir par les centres départementaux de gestion
B. Traiter la question de la reconnaissance des diplômes étrangers, notamment européens
1. Identifier l'équivalent-niveau français des diplômes étrangers, notamment européens
2. Garantir en droit le rattachement de ces différents diplômes aux 1° et 2° de l'article R.2324-42 du Code de la Santé Publique
C. Promouvoir de manière coordonnée les métiers de la petite enfance auprès des jeunes et des personnes en reconversion ou en
1. Organiser une campagne de promotion des métiers de la petite enfance
i. Sécuriser un schéma de financement, le cas échéant avec contribution nationale
ii. Construire un plan de communication / promotion
2. Construire des projets de préparations opérationnelles à l'emploi collectives
i. Construire un accord-cadre type interOPCOs de POEC "Métiers de la petite enfance"
ii. Sur cette base, mobiliser les régions en vue de décliner localement cet accord cadre, le cas échéant dans le cadre d'initiatives régionales dérogatoires
3. Mettre en œuvre le Protocole " Insertion dans l'emploi - Petite enfance / 2022-2023 "
D. Etudier les moyens de lever les freins nés de la double exigence diplômes / concours pour le secteur public
1. S'agissant de la première entrée dans la fonction publique territoriale
2. S'agissant d'un mouvement interne à la fonction publique territoriale, à la suite d'une VAE
II. PROPOSER DES PARCOURS PERMETTANT UNE PROGRESSION PROFESSIONNELLE FLUIDE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE
A. Poursuivre la levée des freins à la formation initiale ou continue
1. Clarifier le périmètre des stages validables dans le cadre de la formation d'AP
2. Inscrire les métiers de la petite enfance dans toutes les démarches générales de facilitation de la VAE
B. Construire ou améliorer les modules de formation continue pouvant servir, y compris via la certification, de passerelles entre les qualifications / métiers de référence du secteur ou depuis un autre secteur
1. Etudier l'opportunité de délivrer des diplômes AP ou IP avec mention "exercice restreint aux modes d'accueil du jeune enfant"
2. Etudier l'opportunité de créer une certification professionnelle pour chaque métier de l'accueil du jeune enfant
C. Etudier l'opportunité de créer une fonction de niveau 5 / III en accueil collectif
D. Favoriser les allers-retours entre accueil individuel et accueil collectif
1. Evaluer l'offre de formation proposée aux professionnels de l'accueil individuel favorisant leur passage vers l'accueil collectif et réciproquement
2. Evaluer l'offre de formation proposée aux ATSEM favorisant leur passage vers l'accueil collectif ou individuel et réciproquement
3. Elargissements à certains professionnels de l'accueil individuel et des ATSEM de l'exercice en crèche
E. Parachever la constitution d'un socle commun de connaissances et compétences en accueil de la petite enfance
III. CONSTRUIRE UN OBSERVATOIRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A L'ECHELLE DU SECTEUR PETITE ENFANCE
A. Etablir un état des lieux des dispositifs existants de suivi de la qualité de vie au travail dans le secteur
B. Sur cette base, déterminer les indicateurs les plus propres au suivi de la QVT à l'échelle de l'ensemble du secteur
C. Fixer les modalités de remontée des indicateurs ainsi déterminés, d'alerte du comité de filière sur les facteurs dégradant la QVT et de proposition au comité de filière d'évolutions susceptibles d'améliorer la QVT
1. Solliciter une proposition d'accompagnement global du secteur petite enfance par l'Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail
IV. S'ASSURER QUE LES NIVEAUX DE REMUNERATION DESSINENT UN ENSEMBLE COHERENT, APPROPRIE ET SOUTENABLE
A. Cohérent : mesurer les éventuels écarts géographiques / par secteur / par branche à qualifications et fonctions équivalentes , en tenant compte du cadre socio-fiscal propre à chacune des composantes du secteur
1. Dresser un panorama des droits sociaux dans les différentes sous-composantes du secteur petite enfance
2. Dresser un panorama des rémunérations perçues par les employés et du coût du travail correspondant pour leurs employeurs dans les différentes sous-composantes du secteur petite enfance
B. Approprié : comparer les niveaux de rémunération du secteur : d'une part, avec d'autres secteurs comparables en France / d'autre part, avec le secteur petite enfance à l'international
1. Comparaison avec d'autres secteurs comparables en France
2. Comparaison avec le secteur petite enfance à l'international
C. Soutenable : si des actions correctives devaient être envisagées dans le cadre du groupe transversal "Evolutions du droit conventionnel", étudier leur impact sur l'équilibre économique des acteurs et les évolutions du système de soutien public susceptibles d'être engagées

Annexe 4

Liste des résolutions adoptées (résolutions du 22 mars et du 28 juin)

Résolutions adoptées le 22 mars 2022

Résolution 1

Le comité de filière « Petite enfance » fait acte de candidature, en tant qu'il pourra être utile, à l'expérimentation REVA de facilitation de la VAE.

Résolution 2

Le comité de filière « Petite enfance » fait acte de candidature, en tant qu'il pourra être utile, aux travaux d'actualisation des fiches ROME et de la rédaction de fiches emploi complémentaires.

Résolution 3

Le comité de filière « Petite enfance » fait connaître son souhait que des travaux soient engagés pour la réduction des délais de diplomation IPDE/AP, similaires à ceux en cours pour IDE/AS.

Résolution 4

Le comité de filière « Petite enfance » fait connaître son souhait que l'épreuve d'admissibilité de la procédure de recrutement des EJE soit supprimée.

Résolution 5

Le comité de filière « Petite enfance » fait connaître son souhait que les métiers de la petite enfance soient intégrés à la liste des métiers en tension dans le cadre de la campagne de communication « Mon compte formation ».

Résolutions adoptées le 28 juin 2022

Résolution 1

Le comité de filière « Petite enfance », constatant la pénurie de main d'œuvre du secteur, appelle la Direction générale du Travail à tout mettre en œuvre pour que les accords portant revalorisation des salaires dans les branches du secteur de la petite enfance puissent être étendus dans des délais plus courts et, dans la mesure du possible, inférieurs à 3 mois.

Le comité de filière petite enfance appelle également le Ministère de la fonction publique à tout mettre en œuvre pour une augmentation immédiate et significative des salaires de l'ensemble des professionnelles de la petite enfance, soit +183euros net mensuels immédiatement, à l'image de ce qu'ont obtenu les professionnelles de la petite enfance des PMI et de la fonction publique hospitalière ainsi que la revalorisation significative des grilles indiciaires des cadres d'emplois relevant de la petite enfance.

Résolution 2

Le comité de filière « Petite enfance » demande que soit révisé l'article L. 325-28 du code général de la fonction publique dans l'objectif de supprimer l'obligation d'un entretien oral avec le jury pour les concours « petite enfance » de la fonction publique territoriale, cet oral étant déjà optionnel de manière générale pour les concours des deux autres fonctions publiques.

Résolution 3

Le comité de filière « Petite enfance », invite les représentants des principales écoles de formation aux métiers de la petite enfance, ainsi que les organismes de formation qui accompagnent et forment les assistants maternels lors de leur formation initiale obligatoire, à participer à ses travaux, en vue de bénéficier de leurs retours de terrain et d'élaborer avec ces acteurs parmi les premiers concernés des propositions de solutions aux problématiques d'évolution du contenu des formations qui se posent.

Résolution 4

Au regard :

- D'abord des récents relèvements des niveaux de reconnaissance interministériels des diplômes d'Etat d'auxiliaire de puériculture et d'éducateur de jeunes enfants,
- Ensuite de la progression continue de l'inflation entraînant des revalorisations régulières du SMIC,
- Enfin, de l'urgence à fidéliser les professionnels en poste et à recruter les professionnels manquants sans attendre l'issue des négociations tendant à une revalorisation salariale qu'il appelle par ailleurs également de ses vœux,

Le comité de filière « Petite enfance » fait savoir qu'il considère indispensable que la prestation de service unique et les compléments de mode de garde de la PAJE fassent dès que possible l'objet de l'engagement de réformes permettant :

- Que ces prestations tiennent mieux compte de l'évolution des principaux déterminants du coût de revient de l'heure d'accueil, notamment les salaires et au regard des revalorisations salariales négociées dans les branches ;
- Que le coût effectif pour les familles modestes du recours à l'accueil individuel soit similaire à celui qu'elles exposent lorsqu'elles recourent à l'accueil collectif.

Annexe 5

Protocole « Insertion dans l'emploi / Petite enfance – 2022/2023 »

L'accès à une solution d'accueil pour son enfant reste encore trop souvent une difficulté majeure pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Plus de 160 000 personnes ne reprennent pas le travail faute de solution, ce qui en fait le deuxième frein identifié à la reprise d'une activité ou d'une formation. Cette situation est encore plus problématique pour les familles monoparentales, notamment celles qui travaillent en horaires décalés ou qui ont seulement besoin de quelques heures pour se rendre à un entretien ou une formation.

Par ailleurs, les métiers de la petite enfance connaissent depuis quelques années **d'importantes tensions de recrutement.** Ce secteur constitue donc une opportunité pour diversifier les activités exercées par les personnes en parcours d'insertion et **en recherche d'emploi et les former à des métiers qui recrutent.**

C'est pourquoi **le protocole « Insertion dans l'emploi / Petite enfance » vise :**

- **D'une part, à accélérer la levée des freins au retour à l'emploi liés à l'accueil du jeune enfant. A ce titre**

- **D'autre part, et en lien avec le comité de filière « Petite enfance » qui sera associé à la mise en œuvre de ce protocole, de promouvoir les métiers de la petite enfance auprès des demandeurs d'emploi et en particulier des personnes en parcours d'insertion.**

A ce second titre, il est notamment convenu :

- **Avec l'aide du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE)**, d'informer les demandeurs d'emploi, dont notamment ceux qui en sont éloignés depuis longtemps, des offres de formation et d'emploi liées à la petite enfance ;

- **De les orienter vers les formations diplômantes des métiers de la petite enfance** et de prévoir un parcours de Validation des Acquis d'Expérience (VAE) ;

- **D'accompagner les Opérateurs de Compétences (OPCOs) qui en feraient la demande dans la construction de projets** de préparation opérationnelle à l'emploi collective dans le secteur de la petite enfance ;

- D'inciter les structures de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) à se positionner sur les métiers de la petite enfance et à orienter les personnes en parcours d'insertion vers ces métiers.

Plus d'informations et des ressources téléchargeables sur :

https://solidarites-sante.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiques-de-presse/article/favoriser-l-insertion-professionnelle-en-proposant-des-solutions-d-accueil-des