



0 – 6 ans : Contribution des fédérations CFDT Sgen, Fep, Santé - Sociaux et Interco

La spécificité française en matière de modes d'accueil des 0 à 6 ans tient à la grande variété des offres relevant de diverses institutions, et à la coupure en deux tranches d'âge. L'accueil collectif et contrôlé des 0-3 ans relève des collectivités locales, du secteur privé non-lucratif (associatif, entreprise de l'économie sociale et solidaire,...) ou lucratif. Leurs implantations et leurs conditions de fonctionnement varient beaucoup sur l'ensemble du territoire. L'accueil des 3-6 ans est garanti à l'école maternelle.

12% des 0-3 ans fréquentent les crèches collectives ou familiales; suivant les volontés politiques locales, d'autres structures se développent, multipliant la diversité d'accueil : jardins maternels, jardins d'enfants, multi-accueil à temps partiel. Quant aux enfants gardés à domicile, les communes leur offrent de plus en plus d'équipements pour leur permettre de bénéficier eux aussi des apports de la collectivité autour d'activités culturelles ou ludiques : ludothèques, haltes-garderies, relais assistantes maternelles, lieux de rencontre divers pour les enfants et les personnes qui les gardent.

Une forte concurrence s'exerce au sein du secteur privé entre le non-lucratif et le lucratif. Cette concurrence se fait au détriment des conditions de travail et d'emploi des salariés et salariées. En effet, s'il y a une norme commune en matière d'accueil des jeunes enfants, il n'y a pas unicité des normes sociales dans le secteur puisque les acteurs dépendent de conventions collectives différentes, voire d'aucune convention collective. Ainsi, dans un secteur où la première charge est la masse salariale, où les conditions d'accueil sont normées par les pouvoirs publics, les gains de compétitivité dans les appels d'offres ou à projet se font bien souvent dans une course au moins disant social. Cette situation est un frein aux perspectives de carrière dans les métiers de la petite enfance. Comment s'inscrire dans une filière, se projeter dans l'avenir quand, à titre d'exemple, la reprise de l'activité d'une association par une entreprise lucrative a pour conséquence, pour les salariés, la perte des différentes garanties collectives conventionnelles ?

Les personnels de la petite enfance ont des formations diverses, certaines très courtes, d'autres plus longues, orientées soit vers la puériculture (*Auxiliaire de puériculture*), soit vers l'éducation (*Educatrice de jeunes enfants ou CAP-Accompagnant Educatif petite enfance*). Des associations pour l'éveil culturel des jeunes enfants ont fait leur entrée dans les crèches. Ces différents courants diffusent par le biais de la formation continue notamment, qui ouvre de plus en plus les crèches à un travail éducatif et pédagogique auprès des très jeunes enfants.

Pour la CFDT, les dispositifs d'accueil des jeunes enfants et de soutien à l'articulation vie familiale – vie professionnelle, l'accueil de la petite enfance comme les activités péri scolaires sont un vecteur fondamental de l'égalité femmes-hommes.

En effet, la charge des enfants incombe bien trop souvent aux femmes, soit par stéréotypes sociaux (celui que la femme serait « naturellement » encline à s'occuper des enfants), soit par choix financiers (la rémunération de la femme étant bien souvent inférieure à celui de l'homme, il est préférable financièrement pour un couple que ce soit la femme qui « sacrifie » sa carrière).

Concernant les stéréotypes, le manque de mixité des emplois dans ce secteur véhicule l'idée de métiers de la petite enfance « réservés » aux femmes. Une part de responsabilité lui incombe. Pour la branche des acteurs du lien social et familial, 84% des salariés sont des femmes dont 97% dans les EAJE, où les ¾ des emplois de ce secteur sont des emplois en contact direct avec les enfants. (76% des métiers soit 36% des Auxiliaires de la petite enfance (DE Auxiliaire de Puériculture et CAP petite enfance), 27% animateurs, 13% éducateurs petite enfance (EJE)). Les citoyens ont aussi leur responsabilité. Dans ce secteur, ils sont bien souvent à la fois usagers mais aussi employeurs.

Ce manque de mixité est aussi la résultante d'un manque d'attractivité des emplois du secteur qui ne permet pas de dépasser les stéréotypes :

Ce secteur se caractérise par une précarité de l'emploi. Beaucoup de structures collectives sont de petites structures en lien avec le volume d'activité ne permettant pas toujours la réalisation d'un temps plein, à défaut de mutualisation des emplois.

Dans la branche des acteurs du lien social et familial, 48% de temps partiel pour les moins de 25 ans, 68% pour les plus de 55 ans. Pour les Auxiliaires PE, 33% sont en CDD, 30% en CDI à temps partiel. Pour les EJE, 16% sont en CDD, 34% en CDI à temps partiel. Il y a 77% de départ à la fin des contrats en CDD, 14% sont des CDD répétitifs, et seulement 2% de ces contrats sont ensuite pérennisés. La conséquence est un fort turn-over des personnels.

Cette précarité est renforcée par la question salariale. Si ce secteur se caractérise par un faible niveau de qualification (60% des salariés en niveau V / 10% sans certification diplômante dans la branche ALISFA) qui explique en partie la faiblesse des rémunérations, de nombreux emplois sont au SMIC sur tout ou partie de la carrière. Dans le secteur associatif, un Auxiliaire de Puériculture est rémunéré 1380€ net en moyenne, contre un salaire de 1630€ net dans le secteur sanitaire.

Il n'y a pas de réelle filière d'emploi (par exemple, pas d'emploi correspondant aux diplômes de niveau IV, ce qui est frein à l'évolution professionnelle de la majeure partie des salariés du secteur situé sur des emplois de niveau V). La spécialisation limite les possibilités d'évolution hors secteur. De plus, il y a des difficultés à former les professionnels. Le secteur étant soumis à des quotas d'encadrement, les professionnels sont difficilement remplaçables en cas de départ car les financements ne les prennent pas en compte.

A cela, il faut ajouter des problèmes liés aux conditions de travail difficiles (cf. indice QVT en baisse et inférieur au niveau national), la faiblesse du dialogue social local que celui-ci soit institutionnalisé ou non (absence de temps de concertation d'équipe non pris en compte dans les financements).

Ainsi, agir sur la mixité des emplois dans ce secteur, c'est agir sur les stéréotypes que nous véhiculons, ancrés dans la société. Pour cela, il faut agir sur l'attractivité des emplois du secteur par :

- une meilleure reconnaissance qui passe par une augmentation des salaires.
- une amélioration de la qualité de l'emploi.
- l'instauration d'une véritable filière d'emploi permettant mobilité et évolution professionnelle. Pour le secteur privé, cette perspective doit aussi s'inscrire dans un cadre commun conventionnel.
- des financements prenant en compte les nécessités de remplacement des personnels en départ en formation, les impératifs de fonctionnement tel que le dialogue social, les temps de concertation entre équipe, etc... afin d'améliorer la qualité de vie au travail.

L'augmentation des salaires dans un secteur essentiellement féminin aujourd'hui permettrait en plus d'agir sur les écarts globaux constatés de 25% avec la rémunération des hommes.

C'est donc permettre à ces femmes de ne pas faire le choix entre éducation et carrière sur la base de considérations financières mais bien sur la base d'un choix personnel, et que celui-ci soit partagé entre hommes et femmes. Cela passe par un accès pour tous, sur tout le territoire, à un service de la petite enfance, dans des conditions financières pouvant aller jusqu'à la gratuité pour les plus précaires permettant de librement arbitrer entre éducation des enfants et carrière professionnelle.

Un fort investissement public ciblé en direction de la petite enfance est nécessaire.

En effet, les études en France et en Europe convergent sur les critères de qualité d'un mode d'accueil : les niveaux de qualifications professionnelles, les taux d'encadrement, la taille restreinte des groupes d'enfants, le temps et la disponibilité accordés à l'enfant et sa famille, ainsi que des temps de réflexion sur les pratiques, qui favorisent une prise en compte de l'enfant et de sa famille dans une relation individualisée. Le [Rapport de Mme Giampino](#) en mai 2016 apporte de nombreuses analyses et de nombreux éléments à prendre en compte au niveau des modes d'accueil et du développement du jeune enfant.

Pour les fédérations CFDT Sgen, Interco, Santé-Sociaux, Fep, l'école maternelle fonctionne à l'intérieur d'un système élargi de la communauté éducative dans lequel les parents, les ATSEM mais aussi les professionnels de la petite enfance jouent un rôle essentiel et complémentaire.

Il est fondamental d'aménager le passage crèche-école en proposant, par exemple, de faire connaître leur école aux enfants d'une crèche voisine, en menant conjointement différents projets, en proposant des formations communes aux différents professionnels de l'Éducation nationale et de la petite enfance.

« La maternelle est la clé de la réussite au collège. » affirme [Bruno Suchaut](#). Les apprentissages que l'on y fait sont déterminants.

L'école maternelle est désormais une école de plein exercice au sein du cycle 1. Elle se distingue ainsi de la crèche et du jardin d'enfant.

La quasi-totalité des enfants fréquentent l'école maternelle à l'âge de trois ans. Cependant, les taux de scolarisation à l'âge de deux ans ont significativement diminué ces dernières années : 32 % en 2002 pour chuter à 11 % en 2015. Il s'établit aujourd'hui à 22% en Rep+, 19% en rep et 10% hors rep.

La Fep-CFDT, syndicat de maîtres et de personnels de droit privé, s'exprime donc sur les conditions de travail des maîtres, des personnels de service, des agents de classe maternelle qui contribuent à l'accueil des élèves de 2-6ans dans les classes maternelles.

La prise en compte des enfants de 2-3 ans dans les effectifs de l'école est disparate selon les régions (carte scolaire, géographie, projet d'établissement).

L'accueil est très inégal selon les territoires pour les 2-3ans.

Les conditions actuelles d'accueil (taux d'encadrement, locaux et matériel adaptés) ne sont pas optimales pour le développement cognitif et langagier de tous les enfants et une réflexion globale sur la prise en charge de la petite enfance, à l'école et hors de l'école est indispensable .

En effet, selon l'OCDE, 20% des élèves qui entrent au CP en France ne maîtrisent qu'entre 200 à 250 mots de vocabulaire quand les autres en sont déjà en moyenne à 1 200 mots. Les jeunes enfants des milieux défavorisés prennent du retard dans le développement du langage dès les premières années de vie.

Ainsi, pour les fédérations CFDT concernées, il est urgent de :

- articuler les différents services de petite enfance au niveau du territoire et de déterminer un « pilote » de cette articulation,
- dépasser les clivages qui traversent notre système d'accueil : entre accueil des 0-3 ans et 2-6 ans entre le ministère des Affaires sociales et le ministère de l'Éducation nationale ; entre la commune, le département et l'État ; entre l'éducation formelle et l'éducation plus informelle,
- développer les formations communes entre les différents professionnels de la petite enfance et ceux de l'éducation nationale,
- créer avec les parents un espace commun, une culture partagée à l'école maternelle,
- renforcer la place du langage, de l'éducation et de la citoyenneté, basée sur le respect total de l'enfant, de son mode d'approche et d'appréhension, rappelant l'importance du jeu dans les apprentissages,
- réduire les effectifs des écoles maternelles,
- mener une politique volontariste afin d'inciter la scolarisation dès deux ans en Education prioritaire,
- porter une attention égale à tous les aspects de la vie à l'école maternelle,
- permettre aux enfants - élèves des écoles maternelles de construire des repères de développement, de socialisation et d'être accompagnés dans ces apprentissages,
- développer des moyens et un soutien au bénéfice des enfants porteurs de handicap ou socialement défavorisés dans le cadre de l'école inclusive,
- assurer la mixité professionnelle pour garantir des conditions d'accueil optimales.