

## CONTRIBUTION TRAVAUX COMITE FILIERE PETITE ENFANCE

Lors des échanges qui ont eu lieu dans le cadre du comité de filière « petite enfance » et précisément au sein du groupe de travail « droit conventionnel », les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont fait part de leur étonnement quant au fait que l'accueil individuel n'était pas pris en compte dans le cadre des travaux dudit comité.

En effet, en 2021, l'accueil individuel a concerné plus d'1 million de parents employeurs et 364 940 salariés.

Parmi les enfants qui sont accueillis par un mode d'accueil formel, 1 enfant sur 2 (51 %) de moins de 3 ans est accueilli par un mode d'accueil individuel (assistants maternels agréés du particulier employeur et garde d'enfants à domicile).

L'accueil par les assistants maternels est le 1<sup>er</sup> mode d'accueil formel des jeunes enfants en France : en 2021, 948 360 parents ont employé 257 760 assistants maternels. La garde d'enfants à domicile est un mode d'accueil plébiscité par 119 000 parents qui emploient 107 180 gardes d'enfants à domicile.

Par ailleurs, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile permet la conciliation des temps de vie et a un impact direct sur le taux d'emploi des femmes. En effet, 400 000 enfants sont gardés par leurs parents à défaut d'un mode d'accueil adapté répondant à leurs besoins.

Par conséquent, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ne doit pas être oublié.

La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est particulièrement dynamique et œuvre constamment en faveur de l'attractivité et de la reconnaissance des métiers. La convention collective de la branche issue de la convergence de la branche des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur a d'ailleurs consacré pour les professionnels du secteur un ensemble de nouveaux droits sociaux et a notamment mis en place un salaire minimum conventionnel pour les assistants maternels 6 % supérieur au minimum légal.

Par ailleurs, la politique de professionnalisation de la branche a permis en 2021 le départ en formation de 55 000 assistants maternels et de 10 000 gardes d'enfants.

Dans le prolongement des travaux ambitieux ainsi menés par les partenaires sociaux, et afin de poursuivre les démarches entreprises de nature à favoriser l'attractivité des métiers de la petite enfance, à travers notamment la professionnalisation des salariés, l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des salaires, les partenaires sociaux souhaitent vous faire part des propositions suivantes :

## ➤ Réforme du Complément libre choix du mode de garde

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile fixe désormais un salaire horaire brut minimum conventionnel pour les assistants maternels agréés du particulier employeur.

Depuis l'entrée en vigueur de la convention collective le 1<sup>er</sup> janvier 2022, 5 avenants salaires ont permis la revalorisation du minimum conventionnel qui est désormais supérieur de 6 % au minimum légal.

Dans la pratique, le salaire horaire est librement négocié entre le particulier employeur et l'assistant maternel. Toutefois, il est plafonné en raison des conditions fixées par le Code de la sécurité sociale pour le bénéfice du complément de libre choix du mode de garde.

Dans sa rédaction actuelle issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'article L531-5 du Code de la Sécurité sociale précise que la prise en charge intégrale des cotisations est soumise à la condition que la rémunération de l'assistant maternel ne dépasse pas un taux de salaire horaire maximum fixé par décret. Cependant, aucun décret n'est paru à ce jour.

Toutefois, l'article D531-17 du Code de la sécurité sociale fixe un plafond journalier s'élevant à cinq SMIC horaire par jour et par enfant accueilli.

Ce système de plafond journalier peut engendrer le calcul de salaires horaires différents selon le nombre d'heures d'accueil au cours de la journée, afin de permettre aux particuliers employeurs de bénéficier du CMG.

*Illustration : le plafond journalier est fixé depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 à 57,60 € bruts soit 45 € nets. Si l'assistant maternel accueille un enfant 9 heures, son salaire horaire net ne pourra pas dépasser 5 € nets afin de permettre au particulier employeur de bénéficier du complément de libre choix du mode de garde et de 4,50 € si l'enfant est accueilli 10 heures.*

Ainsi, en cas de dépassement du plafond journalier, les particuliers employeurs sont exclus du bénéfice du CMG, ce qui entraîne un coût de l'emploi prohibitif pour les familles (l'heure de garde à 4,5 euros nets s'élèverait alors à un coût réel de 8,21 euros).

Par ailleurs, pour les salariés accueillant des enfants dans le cadre d'horaires spécifiques, l'article D531-23-1 du Code de la sécurité sociale prévoit la majoration du barème du complément de libre choix du mode de garde de 10% pour les horaires spécifiques (c'est-à-dire les périodes comprises entre 22 heures et 6 heures ainsi que les dimanches et jours fériés).

De plus, cette majoration ne s'applique que si le nombre d'heures de garde en horaires spécifiques est supérieur ou égal à 25 heures dans le mois.

Par conséquent, **il nous semble nécessaire de procéder, dès 2024, à une réforme du CMG prenant en compte les aspects suivants :**

- Fixer par décret un taux de salaire horaire maximum tel que visé à l'article L531-5 du Code de la Sécurité sociale se substituant au plafond journalier de 5 SMIC horaires et accompagner cette modification d'une augmentation du crédit d'impôt. En effet, cette nouvelle mécanique entraînera, pour les parents employeurs, une augmentation des charges liées aux frais de garde qui devra être compensée fiscalement afin de maintenir un coût de l'emploi supportable pour l'employeur.
- Pour les gardes d'enfant à domicile : aligner le montant de prise en charge partielle du coût de la garde à domicile sur le montant versé en cas de recours à une structure qui emploie une personne à domicile. (Exemple : pour un enfant de moins de 3 ans, dont les parents se situent dans la tranche 1 de revenus, le montant perçu en cas de recours à une garde d'enfant à domicile est de 506 euros, alors qu'il est de 925,26 euros en cas de recours à un prestataire).
- Etendre la plage horaire de majoration pour horaire spécifique aux périodes comprises entre 20 heures et 8 heures, et supprimer le seuil mensuel de 25 heures en appliquant la majoration pour horaire spécifique dès la première heure déclarée sur Pajemploi. Cette mesure serait de nature à permettre aux parents de bénéficier d'un accueil dans le cadre d'horaires spécifiques sans générer une charge supplémentaire et aux salariés d'obtenir un salaire avec des heures majorées.

### ➤ **Reconnaissance du travail en dehors de la présence des enfants**

Afin de garantir une bonne qualité d'accueil des enfants, les assistants maternels effectuent certaines tâches, avant l'arrivée et/ou après le départ des enfants :

- entretien de leur domicile, préparation et nettoyage du matériel nécessaire à l'accueil des enfants,
- préparation éventuelle des repas des enfants.

Ces heures ne sont pas rémunérées par le particulier employeur et sont difficilement quantifiables. Toutefois elles sont indispensables afin de répondre aux exigences du métier d'assistant maternel. Une prime prise en charge par l'Etat permettrait de prendre en compte ce « travail invisible ».

### ➤ **Création d'une prime petite enfance**

Les assistants maternels et les gardes d'enfants à domicile ont été exclus de la prime SEGUR. Ils ont également été exclus du bénéfice de la prime de partage de la valeur, au regard des conditions prévues.

Par conséquent, une prime petite enfance versée par l'Etat permettrait de faire un geste auprès des professionnels qui n'ont pu bénéficier des primes susvisées.

La relation de travail singulière entre un particulier employeur et un salarié est dépourvue de toute finalité lucrative ou marchande. Elle doit permettre d'offrir une conciliation des temps de vie- professionnelle et personnelle- et a un impact direct sur le taux d'emploi des femmes.

Dans le contexte économique actuel et compte tenu notamment de la singularité du statut du particulier employeur, les propositions évoquées ci-dessus visent à préserver un équilibre favorisant le maintien et même l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés tout en maintenant un coût de l'emploi identique pour le budget des particuliers employeurs.