

# Plaidoyer

## pour les assistantes maternelles

Rencontre avec **Sonny Perseil**,  
chercheur du Lirsa au Conservatoire national  
des arts et métiers (Cnam).



“

S'il est une profession dont les conditions d'exercice sont particulièrement difficiles et inégalitaires, c'est bien celle de l'accueil individuel, selon Louise Perseil, assistante maternelle agréée, et Sonny Perseil, chercheur du Lirsa<sup>1</sup> au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), qui révèlent et dénoncent dans leur livre *Le Scandale des assistantes maternelles*<sup>2</sup>, comment les professionnelles de la petite enfance subissent une discrimination institutionnalisée de par les conditions de travail qui leur sont réservées et mises en place par les pouvoirs publics.

Entretien et décryptage avec Sonny Perseil.

”

**Assistances Maternelles magazine** – Vous dénoncez les conditions de travail des assistantes maternelles mises en place par les pouvoirs publics, qui se traduisent d'une part, par un régime dérogatoire au droit du travail défavorable en matière de salaire (inférieur au Smic) et d'autre part, par une durée du temps de travail très longue (supérieure à 35 heures), qui font des assistantes maternelles en 2019 le mode d'accueil le moins cher d'Europe<sup>3</sup>.

**Sonny Perseil** – Les assistantes maternelles agréées ont un certain niveau de compétences, exercent un travail pénible et extrêmement diversifié. Or, elles ne sont pas elles-mêmes bénéficiaires, ni rattachées aux principes généraux du droit du travail, en matière de durée de travail et de salaire sans compter l'absence de médecine du travail, alors qu'ils s'appliquent sans exception aucune à l'ensemble des salariés. Il conviendrait d'affilier ces

professionnelles au code du travail et non plus comme c'est le cas actuellement au code de l'action sociale et des familles, sans quoi cette profession rapportée uniquement à la question des familles, reste ancrée dans l'économie domestique et associée à une forme de néo-domesticité. Car ce sont bien les autorités publiques qui mettent en place, valident et perpétuent ce système de discriminations institutionnalisées. Certes, la volonté politique d'encourager le retour des femmes à l'emploi après leur maternité est respectable, mais elle s'est faite au détriment de l'assistante maternelle. Pour signifier cette discrimination collective dont font l'objet les assistantes maternelles, nous avons, entre autres, écrit à la Défenseure des droits, Claire Hédon, sans la saisir.

Notre ouvrage traite du préjudice qu'elles subissent de la part des institutions. Il n'est pas tant question de décrire le métier et toutes les compétences que mobilisent les assistantes maternelles – une littérature foisonnante existe pour montrer la richesse de cette profession, qui pour moi comme pour mon épouse, co-autrice et assistante maternelle depuis 2007, compte de nombreux moments d'épanouissement – que de dénoncer tous les aspects de cette discrimination institutionnalisée à l'égard de cette profession si essentielle pour les familles et les enfants, et pour laquelle nous formulons quelques propositions d'amélioration à la fin de chaque chapitre.

**La question de l'accès à la médecine du travail semble avoir été prise en compte dans le cadre de la loi Asap<sup>4</sup> et son volet sur la réforme des modes d'accueil. Quelles propositions faites-vous à ce sujet alors que les assistantes maternelles sont particulièrement touchées par les TMS<sup>5</sup> ?**

Tout simplement l'accès pour les assistantes maternelles à la médecine du travail ! Cette dernière, de par son rôle préventif, participe à l'amélioration de leurs conditions d'exercice. Notons que cette question est évoquée depuis l'adoption de leur convention collective<sup>6</sup>, soit depuis plus de quinze ans, mais jamais suivie d'effets.

Or, si on parle beaucoup depuis un certain temps de la pénibilité au travail, les assistantes maternelles sont certainement les premières concernées. Elles sont abîmées par leur métier aussi bien au niveau physique que psychique, en lien avec leur posture pour porter les enfants, la durée du travail, l'aménagement de leur espace, l'environnement sonore qui agit sur la concentration, les maladies infectieuses récurrentes... auxquels viennent s'ajouter les tensions avec les employeurs et les cadres de contrôle.

**En matière de discriminations toujours, vous parlez de la relation de confiance indispensable entre l'assistante maternelle et les parents, mais qui semble aussi autoriser chez ces derniers une pratique de recrutement discriminatoire.**

Contrairement à la discrimination institutionnalisée qui repose sur un système, cette forme de discrimination à l'embauche relève de pratiques individuelles. Comme ces pratiques ont bel et bien été observées, on pourrait attendre des pouvoirs publics des initiatives et des mesures à l'image de ce qui se fait dans d'autres domaines d'activité professionnelle, sous forme de messages de prévention par exemple. Ajoutons par ailleurs que la phase de recrutement représente pour ces professionnelles

un important investissement personnel en temps, car elle ne peut avoir lieu qu'en soirées et les week-ends, en dehors donc de leurs heures de travail déjà chargées. Sans compter que lors de cet entretien, ce n'est pas seulement l'assistante maternelle en tant que personne, ni ses seules compétences qui sont en jeu, mais aussi son logement, ce qui implique de prendre le temps de le mettre en ordre et de le rendre agréable aux visites.

Parmi nos propositions, envisager un monitoring – un questionnaire à remplir par les parents, suite à l'entretien, pour expliquer les motivations du refus des familles et limiter ainsi les abus – pourrait être utile. S'il n'effacera certainement pas cette forme de discrimination, il soulignera au moins le problème et sera aussi utile à l'assistante maternelle pour comprendre ce qui ne satisfaisait pas aux attentes des parents

**Vous soulignez la relation déséquilibrée, marquée par l'absence de pairs, dans l'obtention de l'agrément, qui est une des conditions d'accès à la profession. Pourtant n'est-il pas normal d'imposer un contrôle extérieur au regard de la responsabilité qui incombe à l'assistante maternelle ? Comment ce contrôle pourrait-il mieux s'organiser ?**

Toutes les assistantes maternelles jugent, bien sûr, ce contrôle indispensable. Ce qui est néanmoins gênant reste qu'il ne se fait pas entre pairs. En dehors des cadres de la petite enfance, jamais les assistantes maternelles ne sont sollicitées, jamais elles ne participent à l'évaluation de leurs collègues. Ces professionnelles sont rendues invisibles comme si elles n'avaient pas leur mot à dire et que leurs compétences se limitaient strictement à leur activité personnelle sans regard possible sur celle des autres. D'autres systèmes sont pourtant possibles comme des élections, des expertises...

*Appellation dévalorisante, discriminations, sous-payée dans la durée... Une profession négligée.*



**Sur la notion d'invisibilité des assistantes maternelles, vous posez aussi la question de la représentativité des organisations syndicales, lesquelles comptent peu d'assistantes maternelles en leur sein et s'attachent surtout au suivi des métiers du service à la personne. Comment l'expliquez-vous ?**

Les assistantes maternelles sont soumises à des contraintes de temporalité et de logistique en raison de l'amplitude des heures travaillées. Dégager du temps au-delà des neuf à douze heures de travail quotidiennes est difficile. D'après les observations, elles n'ont pas suivi de formation poussée ce qui ne les encourage pas non plus à s'investir dans la défense de leurs droits, sinon de façon atomisée. Elles peuvent aussi se sentir dépossédées par des partenaires extérieurs qui se sont emparés de la mobilisation pour leur profession. Même si elles sont très actives sur

les réseaux sociaux, la circulation de leur parole ne touche pas seulement leurs revendications.

Pour remédier à cette situation, et comme cela se fait dans les entreprises, on pourrait envisager des décharges de temps.

**Vous contestez l'appellation d'assistante maternelle et la qualifiez de dévalorisante et genrée ?**

Oui, c'est le point de départ de notre livre. On ne comprend pas pourquoi ces professionnelles seraient qualifiées d'*assistante*, terme qui nie leurs lourdes responsabilités, leurs initiatives et leur large autonomie dans leur travail sans lien avec un supérieur hiérarchique. L'adjectif *maternelle* qui s'y accole, quant à lui, n'est pas plus adapté : seules les mères seraient assistées ? Que fait-on des pères seuls et des couples parentaux homosexuels dans ce cas-là ?

Le terme d'auxiliaire de puériculture agréée, que nous proposons, apparaît plus approprié car la fonction d'auxiliaire de puériculture, associée certes à l'accueil collectif, se rapproche davantage du travail des assistantes maternelles, en dehors de l'agrément et du lieu d'accueil. Pour préciser ces deux particularités, nous lui avons ajouté le mot d'*agréée*.

Le terme seul de puéricultrice aurait pu convenir également s'il n'entraînait pas en concurrence avec le cursus de formation axé sur le médical de ces infirmières spécialisées.

**Pourquoi ne pas proposer le terme d'accompagnant éducatif de la petite enfance semblable à celui choisi pour l'intitulé du nouveau CAP AEPE<sup>7</sup> de 2017, en remplacement du CAP petite enfance ?**

Ce terme d'accompagnant éducatif se concentre sur le volet éducatif, qui est important mais n'est pas l'unique point de référence. Le pire restant celui de nounou, car même s'il est connoté affectivement – beaucoup d'assistantes maternelles apprécient d'être appelées ainsi – il n'est pas neutre. Il renvoie au terme de nourrice et limite la fonction d'assistante maternelle à l'alimentation, sujet qui par ailleurs s'est particulièrement développé ces dernières années pour devenir un champ de connaissances relativement pointues. Celui d'auxiliaire de puériculture agréée balaie à lui seul tout le spectre des activités d'une assistante maternelle et recoupe la totalité de la vie de l'enfant aussi bien dans les aspects sécuritaires qu'éducatifs.

**Vous évoquez dans votre ouvrage le rapport parlementaire portant sur les « métiers du lien », présenté par les députés Bruno Bonnell et François Ruffin<sup>8</sup>, le 24 juin 2020 et la commission des 1 000 premiers jours<sup>9</sup>. Qu'en pensez-vous et qu'en attendez-vous ?**

On observe certes les signes d'un frémissement qui a été exacerbé à cause (ou grâce d'ailleurs) à la crise sanitaire, durant laquelle le ras-le-bol de ces professionnelles a été si fort qu'il a permis de pointer les difficultés sous-jacentes.

## Le scandale des assistantes maternelles

Louise et Sonny Perseil  
2020 L'Harmattan et éditions Pepper  
12,50 €



A commander sur

Que lire ?  
www.que-lire.fr

ou en page 20  
du 36 pages

La situation des assistantes maternelles a de quoi indigner. Privées de médecine du travail, gagnant parfois moins que le Smic pour une durée de travail supérieure à la durée légale, elles se retrouvent dans une position de néo-domesticité et sont soumises à des critères de recrutement, de contrôle et d'évaluation instrumentalisés comme armes de domination.

Le scandale est aussi que l'ensemble de ces conditions dévalorisées soient mises en place et gérées par les pouvoirs publics, qui organisent ainsi une discrimination institutionnalisée.

Fondé sur une enquête très documentée, ce livre constitue un plaidoyer pour améliorer le statut de tous ces professionnels qui contribuent au développement et au bien-être de nos enfants.

Nous avons été un peu déçus par la faible évocation des métiers de la petite enfance dans le rapport des "1 000 premiers jours" alors qu'il en était l'objet. Les propositions des députés semblent aller dans le bon sens, en évoquant une augmentation des minima, sans toutefois se prononcer sur le Smic. Du côté du secrétaire d'État en charge de l'Enfance et des Familles, Adrien Taquet, on perçoit aussi la volonté d'aller au bout d'un accès à la médecine du travail pour ces professionnelles. Si un accord réglait cette question, ce serait certainement un bon indicateur et un déclencheur pour des avancées futures.

Nous restons optimistes dans l'ensemble par rapport à cette dynamique qui se met en place et à l'actualité qui l'accompagne bien que l'intégration des assistantes maternelles au code du travail, qui va de pair avec un droit à un salaire minimum, sera difficile à garantir, en raison du problème de financement qu'il posera aux parents.

**Comment avez-vous travaillé pour rédiger cet ouvrage ?**

Notre livre se fonde sur des enquêtes issues d'entretiens formels et informels menés auprès d'une cinquantaine d'assistantes maternelles de l'Île-de-France, mais aussi sur une observation participante de ma part et d'une participation observante pour mon épouse, assistante maternelle agréée.

On s'est appuyé également sur une littérature scientifique et académique, sur la presse spécialisée, sur des sites internet, sur des travaux de recherches...

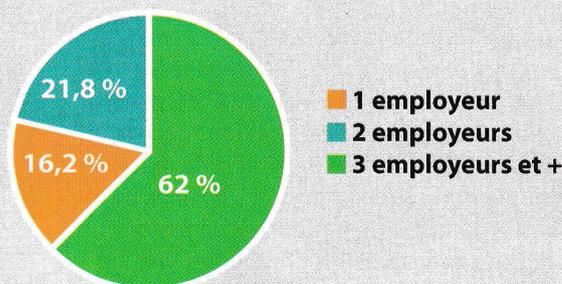
En tant que chercheur au laboratoire interdisciplinaire de recherches en sciences de l'action (Lirsa), qui effectue des travaux principalement en gestion, économie et droit, ainsi que dans des disciplines connexes, axés sur la pratique et l'action, le choix d'une recherche-action a été retenu pour ne pas limiter l'ouvrage à la seule dénonciation, constats et études descriptives, mais s'ouvrir aussi à des propositions qui n'ont pas pour objectif de remplacer ni celles des assistantes maternelles ni celles du législateur, mais de les compléter.

**Les assistantes maternelles employées du particulier en 2018**

**304 705**  
assistantes maternelles  
(- 3,9 % en 2018)



Employées par **1,04 million**  
de particuliers employeurs  
(-1,1 % en 2018)



**3,9 milliards d'euros de masse salariale nette**

**3,51€** taux horaire net moyen<sup>1</sup> (+ 2,2 % en 2018)

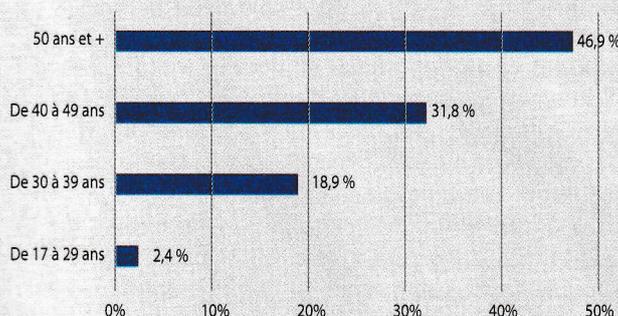
1. Le taux horaire net correspond à la masse salariale nette rapportée au nombre d'heures rémunérées.

**770 800 places d'accueil théorique des enfants de moins de 3 ans.**

**1<sup>er</sup>** mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans avec **33,4 places** proposées pour 100 enfants de moins de 3 ans.

**14 ans** d'ancienneté professionnelle en moyenne

**Âge moyen des assistantes maternelles**



**99,4 %** de femmes

Source : Fepem. Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel de branche, édition 2020.