

# L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS : UN ENJEU MAJEUR EN ÎLE-DE-FRANCE



Mathilde MAZARS/REA

**Faire garder ses enfants en Île-de-France ? Pour les parents, cela relève parfois du parcours du combattant. Dans la région, les places d'accueil en crèche ou auprès d'assistantes maternelles sont rares. La situation ne risque pas de s'améliorer à court terme. Le secteur, faiblement attractif, peine à recruter. Les répercussions sont importantes pour les enfants et leurs parents mais aussi pour les professionnels de la petite enfance qui voient leurs conditions de travail se dégrader. La CFDT Île-de-France s'engage sur le sujet.**

**Dossier réalisé par Alice Heras**

**E**n Île-de-France, c'est bien connu : il ne faut surtout pas oublier l'inscription en crèche bien avant la naissance de son enfant. La charrie avant les bœufs ? Non, la connaissance d'un fait avéré : si l'on veut avoir la moindre chance d'avoir une place en crèche, mode de garde abordable et recherché, mieux vaut s'y prendre au plus vite.

Alors qu'un cinquième des familles françaises – par famille on entend un ménage composé d'au moins deux personnes constitué d'un couple avec ou sans enfant ou d'un adulte

avec enfant – réside en Île-de-France, dans la région, le taux de couverture (accès à un mode de garde, quel qu'il soit) en matière d'accueil de la petite enfance varie en fonction des départements et des communes, mais il est, en moyenne, d'environ 30 % pour les enfants de moins de trois ans. Dans certains lieux, comme le 17<sup>e</sup> arrondissement de Paris, 80 % des demandes ne sont pas satisfaites.

La région compte environ 125 000 places en crèche mais elle concentre 75 % des fermetures de places en France soit 7 171 places fermées

en 2022 et trois quarts des postes vacants au niveau national, d'après une étude de l'Observatoire national de la petite enfance de la Cnaf en 2023. Le nombre d'assistantes maternelles agréées dans la région est d'environ 50 000 mais c'est largement insuffisant pour satisfaire les besoins... Sans oublier que l'on estime que 47 % de ces assistantesses maternelles partiront à la retraite d'ici 2030.

## **Triple enjeu**

Pour la CFDT, l'accueil de la petite enfance est un enjeu qui relève

de trois dimensions au niveau syndical. « *Beaucoup de choses se jouent pendant la petite enfance. Les services d'accueil des enfants doivent être de qualité pour garantir leur développement et leur épanouissement. Prendre soin de cette étape de vie contribue à l'équilibre et au lien nécessaires pour devenir des citoyens responsables* », expliquait Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale en charge de la protection sociale lors de la table ronde sur la petite enfance organisée par la CFDT Île-de-France fin 2023.

Deuxième dimension, l'égalité femmes-hommes. L'étude de la Cnaf évalue à 160 000 le nombre de femmes qui ne peuvent pas reprendre le travail car elles n'ont pas trouvé de mode de garde pour leur enfant.

Enfin, troisième dimension et non des moindres, le salaire et les conditions de travail des professionnels de ce secteur, très féminisé. « *Le secteur est éclaté. Plus de 30 000 salariées ne sont toujours pas couvertes par une convention collective. Les besoins de*

## AVIS TRANCHÉS

Saisi par le Premier ministre, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a adopté le 22 mars 2022 l'avis « vers un service public d'accueil de la petite enfance ».

Pour faire de l'accueil du petit enfant un véritable service public et un droit universel et inconditionnel, l'avis formule quinze propositions parmi lesquelles l'attribution aux communes et aux intercommunalités de la compétence de l'accueil, le renforcement des relais petite enfance, ou encore la possibilité pour les parents de rester auprès de leur enfant jusqu'à son 1<sup>er</sup> anniversaire. Un avis du CESER Île-de-France sur la petite enfance porté par la CFDT en 2005 allait déjà dans le même sens.

*revalorisation salariale concernent tous les modes d'accueil et tous les statuts* », poursuivait Jocelyne Cabanal.

### Manque d'attractivité

Le salaire horaire brut moyen des emplois de la petite enfance est en effet de 12 euros de l'heure. Les embauches en CDI ne concernent que 27 % des professionnelles et les embauches à temps plein 50 % des effectifs. « *Ce ne sont pas des emplois faciles, avec*

*de la pénibilité, des temps de transport parfois élevés... Pour remédier à cette situation, il faut agir sur les salaires, la formation, les perspectives professionnelles et la valorisation des compétences* », note Géraldine Cornette, secrétaire générale adjointe, en charge de la protection sociale. Entre-temps, les difficultés de recrutement persistent pour les employeurs publics et privés. Par exemple, la ville de Paris est actuellement à la recherche de 200 auxiliaires de

**Éric Garreau, délégué syndical central CFDT du groupe d'assurances, de réassurances et d'assistance Covéa, a signé, il y a trois ans, deux accords sur la diversité (égalité professionnelle et handicap) et un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) qui ont fait progresser l'égalité professionnelle dans l'entreprise.**

« *60 % des salariés de Covéa (21 000 personnes) sont des femmes. Ces accords ont permis d'améliorer sensiblement l'égalité professionnelle en intégrant des mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.*

*Le taux de féminisation des cadres de direction a augmenté de 11 points et celui des cadres supérieurs de 7 points. Parmi les mesures, l'aménagement des congés maternité, avec davantage de jours que dans le cadre légal, le maintien de salaire*

*pour le congé paternité, un congé de naissance de vingt-cinq jours, un congé de proche aidant... Cela a aussi permis de sensibiliser les hommes au rôle qu'ils sont appelés à jouer.*

*Grâce à l'accord QVCT, nous avons pu mener à bien une expérimentation en partenariat avec le réseau de crèches Babilou qui réserve 50 berceaux à nos collaborateurs. Certes, ce n'est pas beaucoup, mais en région parisienne, c'est un vrai avantage pour les salariés. Nous sommes en renégociation de ces accords.*



*L'idée est d'ajouter des volets complémentaires sur le télétravail au domicile de la personne aidée pour le proche aidant, l'accompagnement personnalisé des fins de carrière... L'accord réunit toutes les conditions pour être accepté : la CFDT est majoritaire chez Covéa et nous avons la chance d'avoir un dialogue social de très haut niveau. »*

**Catherine Deveix, secrétaire de l'Union professionnelle CFDT Santé Sociaux d'Île-de-France, témoinne de la détérioration des conditions de travail des professionnels de la petite enfance.**

« Face aux besoins croissants, pour embaucher, les décideurs ont baissé leurs exigences en termes de niveau de qualification. Certains groupes privés ont vu de leur côté, dans cet assouplissement des règles, une occasion pour faire des économies. Cette baisse des exigences n'est pas un bon calcul : la qualité des services apportés diminue et les salaires et les conditions de travail se détériorent. La fédération Santé sociaux – qui

regroupe les agents des crèches hospitalières et certains salariés des crèches associatives et lucratives – demande qu'aucun agent ou salarié du secteur ne soit rémunéré en dessous du Smic + 10 %. Les professionnels de la petite enfance sont peu syndiqués mais nous les encourageons à s'engager à nos côtés, notamment à l'occasion des élections TPE, pour que leurs métiers soient revalorisés. Nous tenons aussi à faire passer un



message aux parents, adhérentes et adhérents de la CFDT : ils et elles subissent les dysfonctionnements du système de garde du fait en grande partie de sa financiarisation, mais les travailleurs aussi ! »

puériculture... Or les professionnels souffrent au quotidien de ce manque d'effectifs (voir interview de Catherine Deveix), ce qui a pour effet de dissuader encore plus de futurs travailleurs à se former et exercer dans ce secteur. Si l'État et la Cnaf ont débloqué des fonds importants pour améliorer l'attractivité du secteur (bonus attractivité, fonds pour la construction de crèches, voir interview de Fabrice Dorin) ces derniers doivent être impérativement complétés par des actions de soutien aux collectivités territoriales ou à la formation. Les mandats de la CFDT Île-de-France dans la branche famille agissent en ce sens.

### **Des accords à négocier**

Devant cet état de fait, l'action syndicale a un rôle à jouer. Lequel ? Il est tout d'abord possible de négocier des accords sur l'équilibre entre vie professionnelle et la vie personnelle. Un bel exemple est celui du Crédit Agricole SA (145 000 salariés) où la section CFDT a obtenu un accord sur la parentalité avec des mesures de rallongement du congé de naissance et d'allaitement, un congé paternité de deux mois, 240 berceaux réservés

pour les salariés en région parisienne mais aussi la création d'une crèche interentreprises, sans compter les avantages proposés par le Comité social et économique (CSE). Covéa en est un autre exemple (voir interview d'Éric Garreau).

« En Île-de-France nous pouvons accompagner les élus dans les négociations au travers du dispositif ARC, souligne Géraldine Cornette. Nous pouvons également faciliter les échanges entre les structures syndicales dans le périmètre de l'Union régionale. » Cet accompagnement s'avère de fait indispensable, car souvent les élus sont confrontés à des employeurs qui font la sourde oreille : « J'ai longtemps milité pour que mon entreprise réserve des berceaux. Mais je n'ai jamais rien obtenu. Résultat ? J'ai fini par prendre un congé parental de trois ans pour m'occuper de mes trois enfants », témoigne Carine Aguessy, déléguée syndicale dans une société de services dans le digital.

### **Mise en relation et défense des salariés**

Second levier, celui de la mise en relation des entreprises avec le

réseau des mandatés de la branche famille. « Un travail en commun entreprise/CAF permet de faire émerger des projets. Les CAF disposent aussi de beaucoup d'informations et de chiffres sur le secteur obtenus grâce à des enquêtes auprès des utilisateurs, qui peuvent apporter aux employeurs des données concrètes lorsqu'il s'agit par exemple de créer des crèches ou de réserver des berceaux pour les employés », poursuit Géraldine Cornette. « Pour les petites entreprises, les instances de représentation peuvent s'avérer utiles. Elles peuvent rapprocher des petites entreprises du secteur pour mutualiser des financements de places de crèches. Toute une palette d'actions est possible », insistait aussi Jocelyne Cabanal. Aux élus du CSE de participer activement au choix de la structure, à sa mise en place et sa gestion.

Troisième levier, cœur de l'action de la CFDT, la défense des salaires et des conditions de travail des professionnels de la petite enfance, en appuyant notamment les revendications portées par les syndicats du secteur. Un travail indispensable à poursuivre.

## **Fabrice Dorin, président CFDT de la CAF des Hauts-de-Seine depuis 2018, fait le point sur les aides que la branche famille peut accorder et sur les difficultés qui existent sur le terrain.**

« Deux grands blocs de dépenses structurent le budget des caisses d'allocations familiales (CAF). Les prestations légales d'abord, celles auxquelles les personnes ont droit. Il s'agit par exemple de la prime d'activité, de l'allocation de rentrée scolaire, des aides au logement, des allocations familiales, de celles liées au handicap ou encore de la prime à la naissance, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), le complément de libre choix du mode de garde. Dans les Hauts-de-Seine, ces prestations individuelles représentent 1,5 milliard d'euros chaque année. Le second bloc de dépenses, c'est le fonds d'action sociale, environ 250 millions d'euros, qui nous permet notamment de financer nos partenaires. La majeure partie de ce budget est fléchée au niveau national. Renforcé pour les quatre

prochaines années, ce fonds permet d'allouer des budgets à la construction, à la rénovation et au fonctionnement des crèches. Nous disposons également de fonds locaux que chaque caisse peut attribuer à des projets spécifiques. Au niveau national et en dépit des efforts budgétaires, nous ne parvenons pas à remplir nos objectifs en matière de création de places d'accueil des jeunes enfants. De nouvelles structures sont créées mais d'autres ferment, notamment à cause de la pénurie de professionnels. Et notre département des Hauts-de-Seine ne fait pas exception. Les métiers de la petite enfance manquent d'attractivité. Les conditions de travail et les rémunérations sont en cause. C'est pour valoriser ces dernières que la branche famille a récemment décidé de soutenir



financièrement, sous conditions, les gestionnaires qui procéderont à des augmentations salariales. C'est tout l'enjeu du « bonus attractivité » dont on parle ces derniers temps. Revaloriser les salaires des professionnels de la petite enfance est indispensable, mais malheureusement une différence a été faite entre public et privé (100 euros pour les salariés du public et 150 euros pour ceux du privé). C'est d'autant plus injuste que le très attendu "service public de la petite enfance" va reposer sur les collectivités territoriales, en tant qu'autorités organisatrices. »

## **Pascal Sillou, responsable associatif et mandaté à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de la Seine-Saint-Denis (93), témoigne du manque de moyens pour accueillir les enfants en situation de handicap dans le département.**

« La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) évalue les besoins d'une personne en situation de handicap et la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) décide des structures qui peuvent les suivre. Pour la MDPH, l'accompagnement des enfants en situation de handicap par une équipe pluridisciplinaire semble préférable. Les centres d'action médico-sociale contribuent également à cet accompagnement. Les moyens d'accueil des enfants handicapés sont très insuffisants. En Seine-Saint-Denis, un enfant sur deux en situation de handicap est

suivi par le service départemental de protection maternelle et infantile. À partir de trois ans, l'enfant doit obligatoirement être accueilli à l'école. Or seul un enfant sur cinq est scolarisé à temps plein. 44 % ne sont pas scolarisés ou à temps partiel, 17 % n'ont aucun accompagnement de jour en dehors du domicile, 5 % ne bénéficient d'aucun suivi... Cela a impact fort sur les familles : dans 57 % des cas, un des parents, la mère la plupart du temps (dans 93 % des cas), arrête de travailler pour garder l'enfant au domicile. La MDPH de la Seine-Saint-Denis a mené récemment une enquête téléphonique auprès de familles



n'ayant pas trouvé de structure adaptée pour leur enfant. Les appelants ont constaté leur désarroi et parfois leur colère... Or la situation ne risque pas de s'améliorer : la création de structures nécessite des moyens, surtout en Île-de-France. L'agence régionale de santé est décisionnaire mais elle ne permet que quelques ouvertures de places dans les structures existantes. Cela ne règle pas le problème des familles qui n'ont pas de solution. »