

ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR LA
PETITE ENFANCE
(2015-2018)

Entre :

L'Etat,

représenté par :

Monsieur François REBSAMEN, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social ;

Madame Laurence ROSSIGNOL, Secrétaire d'Etat auprès de la Ministre des Affaires Sociales, de la Santé et des droits des femmes, chargée de la famille, des personnes âgées et de l'autonomie ;

Et

- la FFEC, fédération française des entreprises de crèches, représentée par Monsieur Jean-Emmanuel Rodoconachi, Président ;

- la FEDESAP, fédération française de services à la personne et de proximité, représentée par Monsieur Jean-François Bouffaut, membre du Bureau fédéral de la Fédésap en charge des questions liées à la Politique Familiale et à la Petite Enfance et trésorier de la Fédésap ;

- la fédération nationale Familles Rurales, représentée par Monsieur Dominique Marnier, Président ;

- la FEPEM, fédération des particuliers employeurs, représentée par Madame Marie-Béatrice Levaux, Présidente ;

- la FESP, fédération du service aux particuliers représentée par Monsieur Didier Château, Président de la commission formation ;

- le SNAECISO, syndicat national d'associations d'employeurs : centres sociaux, établissements d'accueil petite enfance, représenté par Madame Evelyne Baudoin, Administratrice ;

- l'UNIFED, union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs privée à but non lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social, représentée par Monsieur Thierry Mathieu, Président ;

Et

- la CFDT Santé Sociaux représentée par Monsieur Bertrand Laisné, Secrétaire fédéral ;

- la CFDT Services représentée par Monsieur Manu Lecot, Secrétaire national ;

- la confédération CFE-CGC représentée par Monsieur Jean-Baptiste Plarier, vice-Président ;

- la CFTC Santé Sociaux représentée par Monsieur Jean-Marie-Faure, Secrétaire général adjoint ;

- la FGTA FO représentée par Madame Véronique Delaitre, permanent fédérale ;

- le SPAMAF, syndicat professionnel des assistants maternels et des assistants familiaux, représenté par Madame Lydia Loisel, Secrétaire Générale ;

Et

- l'OPCA AGEFOS-PME, représenté par
- l'OPCA FAFSEA, représenté par Monsieur Yves Honoré, directeur général ;
- l'OPCA, OPCALIA représenté par
- l'OPCA UNIFORMATION, représenté par Madame Nadine Goret, Présidente ;

VU le Régime d'aide n°753/99 du 17 juillet 2000 approuvé par la Commission européenne (décision approuvant les EDDF),

VU la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

VU les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 à D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

VU les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

VU les dispositions générales applicables en matière de gestion des fonds structurels européens,

VU l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle,

VU la circulaire DGEFP n° 2011-16 du 30 mai 2011 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103 mise à jour pour l'exercice 2011, spécialement sa partie relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

VU la circulaire DGEFP du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

VU la circulaire DGEFP n°2011/12 du 01^{er} avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

VU la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951,

VU la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966,

VU la convention collective du personnel salarié de la Croix Rouge Française du 3 juillet 2003,

VU la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983,

VU la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012,

VU la convention collective nationale des personnels Familles Rurales du 12 décembre 2012,

VU la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999,

VU la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004,

Il est convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

La France a développé un système complet de services d'accueil et de préscolarisation de grande qualité. Dès l'âge de deux mois, les nourrissons sont accueillis dans les établissements d'accueil du jeune enfant gérés par les collectivités territoriales, des associations ou des entreprises. Sur la base du libre choix, les parents peuvent opter pour les services d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) qui peut accueillir jusqu'à quatre enfants en même temps à son domicile ou au sein d'une maison d'assistant(e)s maternel(le)s, ainsi que pour une garde d'enfant à domicile. En 2012, les modes d'accueil rémunérés couvrent 54% des besoins théoriques d'accueil des enfants de moins de 3 ans, avec des différences importantes selon les zones géographiques. L'offre la plus importante réside dans l'accueil individuel par un(e) assistant(e) maternel(le), estimée à 759 400 places pour les enfants de moins de 3 ans fin 2012, en croissance depuis 10 ans. En ce qui concerne l'accueil collectif, près de 12 200 établissements accueillent des jeunes enfants en France métropolitaine qui offrent 387 100 places. Les gardes à domicile quant à elles s'occupent de 48 400 enfants avec un nombre de parents employeurs qui croît de nouveau depuis 2013.

Malgré le développement quantitatif de l'offre ces dernières années, les besoins d'accueil restent importants. Le Gouvernement s'est engagé à créer, d'ici à 2017, près de 275 000 solutions d'accueil supplémentaires pour les enfants de moins de trois ans (100 000 places en accueil collectif, 100 000 en accueil individuel et 75 000 enfants supplémentaires âgés de 2 à 3 ans accueillis en école maternelle) et à corriger les inégalités territoriales, en mobilisant prioritairement les moyens financiers vers les territoires les plus déficitaires. Dans cette perspective, a été lancée une démarche de préfiguration de schémas départementaux des services aux familles qui assureront la cohérence des interventions des différents acteurs de la politique relative à l'accueil du jeune enfant et au soutien à la parentalité et définiront des territoires prioritaires.

Les professionnels de la petite enfance sont bien entendu au cœur de cette ambition forte pour développer de nouveaux services aux familles qui garantissent l'universalité de notre politique familiale et favorisent la conciliation vie familiale-vie professionnelle. Aussi, une attention particulière est portée à la dimension "métiers et compétences" de l'accueil des jeunes enfants.

Dans ce domaine, les employeurs, particuliers ou établissements et services qui accueillent ou s'occupent à domicile des jeunes enfants, font notamment face à des problématiques quantitatives : elles renvoient aux besoins de recrutements importants, nécessaires pour accompagner le développement de ces activités. On constate d'ores et déjà des tensions sur certaines professions de l'accueil collectif. En outre, la hausse du nombre d'emplois devrait se conjuguer avec de nombreux départs en fin de carrière, en particulier dans le métier d'assistant(e) maternel(le), 35% des assistant(e)s maternel(le)s étant aujourd'hui âgé(e)s de 50 ans ou plus.

Dans ce contexte, la fonction « ressources humaines » prend une importance croissante, qui peut parfois représenter une source de difficulté pour les employeurs du secteur accueil collectif, les particuliers employeurs et les administrateurs bénévoles des associations.

Pour les parents, devenir employeur reste complexe, et les difficultés, réelles ou supposées, que ce rôle implique, constituent parfois un obstacle à l'emploi d'un(e) assistant(e) maternel(le) ou d'un(e) garde à domicile.

De même les établissements doivent organiser une réponse adaptée aux besoins de recrutements, de mobilités, de formation continue, dans un contexte d'exigence croissante quant à l'utilisation des équipements. L'organisation de l'activité d'un établissement de l'accueil du jeune enfant est complexe, et doit prendre en compte des salariés issus de formations différentes.

En outre, elle doit permettre de répondre à des besoins des parents en évolution. La capacité des établissements à accueillir des enfants en urgence ou sur des horaires atypiques ou décalés, comme celle d'accueillir des enfants porteurs de handicap constituent une demande forte des parents, et un objectif pour le gouvernement. Ces enjeux posent à la fois des questions complexes d'organisation des établissements et des questions de formation des personnels de ces établissements ainsi que des assistant(e)s maternel(le)s et gardes d'enfants à domicile.

Au-delà de la nécessaire mise en capacité des personnels à répondre à ces besoins nouveaux, la poursuite de la qualification des salariés constitue un objectif partagé par le gouvernement et les partenaires sociaux, dans une optique de qualité de l'accueil et de développement des évolutions de carrière pour les professionnels.

Il apparaît ainsi nécessaire de fluidifier les parcours de carrière au sein des métiers de la petite enfance, mais aussi avec les filières proches, et de prendre en compte la question des deuxièmes parties de carrière. Celle-ci passe par la formation initiale, par la formation continue, mais également par la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Cette facilitation des évolutions de carrière, comme celles d'amélioration du cadre de travail doivent contribuer à améliorer la connaissance du public des métiers de la petite enfance, dont la diversité et la technicité sont parfois insuffisamment reconnus. Le développement de la mixité dans ces professions constitue un objectif fort du gouvernement.

Article 1 : Champ d'application de l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

Le présent accord-cadre EDEC concerne le champ de l'accueil de la petite enfance (naissance – 3 ans), à la fois l'accueil collectif (établissements d'accueil des jeunes enfants) et l'accueil individuel (assistant(e)s maternel(le)s à son domicile ou en maison d'assistant(e)s maternel(le)s et gardes d'enfants à domicile).

Les employeurs du champ de la petite enfance sont répartis entre des branches différentes. Les branches du particulier employeur représentent le champ de l'accueil individuel. En ce qui concerne l'accueil collectif, outre l'emploi public qui concerne une part importante du secteur, les gestionnaires des structures privées, qui prennent différentes formes juridiques (associations, fondations, mutuelles, congrégations, entreprises) appartiennent à des branches professionnelles distinctes.

Le présent accord concerne donc les branches suivantes :

- la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (540 EAJE et 8 000 salariés) ;
- la branche des entreprises de services à la personne (3 200 entreprises et 50 000 salariés, tout type d'activité de services à la personne confondu) ;
- la branche des salariés du particulier employeur (2 500 000 particuliers employeurs et 1 300 000 salariés dont 109 500 gardes d'enfants) ;

- la branche des assistants maternels du particulier employeur (1,1 millions d'employeurs et 351 500 assistant(e)s maternel(le)s) ;
- les entreprises de crèches privées à but lucratif (800 EAJE et 10 000 salariés) ;
- la branche des acteurs du lien social et familial (3 500 entreprises et 77 000 salariés, dont 2 493 EAJE et 14 400 ETP de salariés d'EAJE) ;
- la branche familles rurales (380 EAJE et environ 1 800 salariés).

Au total, cet accord concerne potentiellement environ 7 400 structures et 3 600 000 particuliers employeurs, employant plus de 500 000 salariés.

Article 2 : Finalités de l'EDEC

Le présent accord-cadre concerne la mise en place d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences et de la sécurisation des parcours des salariés intervenant auprès du jeune enfant (de la naissance à 3 ans).

L'accord-cadre a pour finalités de contribuer aux enjeux de recrutement et de ressources humaines dans le secteur de la petite enfance :

- augmenter le nombre de professionnels formés, notamment les plus qualifiés ;
- améliorer la rencontre sur les territoires entre les besoins de recrutement et les professionnels disponibles, entre les besoins des parents et l'offre d'accueil.

Il a également pour objectifs de faire évoluer le secteur de la petite enfance, pour développer une culture commune et faciliter les évolutions de carrière

- favoriser l'acquisition de compétences et les parcours de carrière au sein de ces métiers et vers d'autres filières ;
- développer une culture commune à tous les métiers de la petite enfance, fondée sur un socle de connaissances commun ;
- améliorer la qualité de travail et mieux prévenir les risques professionnels.

Aussi plusieurs publics sont visés de manière prioritaire par les différentes actions de l'accord cadre et notamment les salariés des petites et moyennes structures (associations, TPE/PME, salariés des parents employeurs), les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés de 45 ans et plus et les jeunes salariés en insertion professionnelle, tout en assurant la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une attention particulière sera portée au personnel encadrant.

Article 3 : Axes de développement des emplois et des compétences

Au regard des évolutions de ce secteur, les axes prioritaires de développement des emplois et des compétences peuvent être déclinés en deux volets : Soutien aux employeurs pour faire face aux enjeux de gestion des ressources humaines et de recrutement du secteur et soutien à la professionnalisation

des salariés et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière.

Volet 1 - Soutien aux employeurs pour faire face aux enjeux de recrutement et de gestion des ressources humaines du secteur.

Face à des enjeux croissants de recrutement et de gestion des ressources humaines, les employeurs du secteur de la petite enfance pourront bénéficier d'un **appui pour renforcer les compétences en matière de gestion des ressources humaines** (recrutements, mobilités, formations...). Ce soutien pourra s'adresser aux entreprises et associations gestionnaires d'établissements, et pourra prendre différentes formes :

- mesures d'accompagnement à la mise en place de démarches de GPEC, notamment autour du reclassement professionnel ;
- actions visant à renforcer les compétences en gestion et management des directeurs ou responsables techniques d'EAJE.

Les employeurs pourront bénéficier d'un appui pour améliorer l'organisation du travail en établissement d'accueil du jeune enfant. Cet appui pourra prendre différentes formes :

- conseil et appui réalisés directement auprès de certains gestionnaires, notamment pour mettre en place des organisations innovantes ;
- appui à la mise en place d'organisations pouvant répondre aux besoins d'accueil en horaires atypiques ou décalés (articulation de différents types d'accueil) ;
- mise au point et diffusion d'outils (plaquettes, guides) auprès des gestionnaires de ressources humaines.

Afin de favoriser l'emploi des assistants maternels et des gardes à domicile, les associations de particuliers employeurs pourront bénéficier d'actions d'accompagnement et de soutien aux particuliers employeurs.

Afin de mieux valoriser la richesse des métiers de la petite enfance, différentes catégories d'actions pourront être mises en place :

- actions de communication auprès du public : ces actions viseront notamment à promouvoir la mixité, à mieux faire se rencontrer les besoins en recrutement et l'offre de travail sur les territoires ;
- actions plus ciblées auprès des prescripteurs (Pôle Emploi, Missions Locales, Education Nationale) notamment pour lutter contre les représentations stéréotypées de ces métiers

Ces actions devront contribuer à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, à tous les niveaux hiérarchiques, dans ces métiers où plus de 9 salariés sur 10 sont des femmes. Cela pourrait conduire un plus grand nombre d'hommes à se positionner sur ces métiers et ainsi contribuer à réduire les difficultés de recrutement et la montée en compétences des femmes.

Volet 2 - Soutien à la professionnalisation, à la qualification et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière

Dans un objectif de renforcement des compétences et des pratiques professionnelles dans le secteur de la petite enfance, en réponse à des besoins en évolution, des actions d'ingénierie de formation complémentaires pourront être mise en place. Ces actions pourront notamment viser à :

- renforcer les connaissances des professionnels sur les besoins des enfants en éveil selon leurs âges et sur la communication avec les familles ;
- améliorer les compétences nécessaires à l'accueil de publics spécifiques : enfants porteurs de handicap (accompagner les enfants en tenant compte de leurs spécificités et de la variabilité de leurs troubles éventuels, connaître les réseaux d'appui - centres de ressources, unités de diagnostic - pour apporter une meilleure information aux familles), enfants issus de famille en parcours d'insertion, enfants d'origine culturelle différente ;
- améliorer la prévention et le repérage de certaines situations à risque (maltraitance, discriminations, handicap) ;

Des actions viseront à améliorer la cohérence et la continuité des parcours professionnels au sein des métiers de la petite enfance et des métiers proches. Ces actions viseront notamment à :

- favoriser l'accompagnement par l'employeur des projets de VAE, notamment dans le cadre de projets collectifs de VAE ; et une meilleure information des salariés
- promouvoir l'accès des salariés à la formation professionnelle, en levant les freins existants, notamment en les informant mieux sur son utilité et les dispositifs existants, et en agissant contre l'illettrisme pour sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles

D'autres actions seront tournées vers le développement d'une culture commune entre les différentes professions, notamment par le développement de formations transversales et communes aux différentes professions.

Enfin, seront développées des actions contribuant à améliorer la qualité du cadre de travail :

- actions de prévention des risques professionnels (physiques, psychiques) et de lutte contre l'isolement (assistant(e)s maternel(le)s et gardes d'enfants), notamment au travers d'analyse des pratiques et de documents (plaquettes, guides) ;
- actions destinées aux équipes de direction afin d'améliorer la prévention et le repérage des risques professionnels et de la pénibilité.

Article 4 : Modalités de suivi et de pilotage

Il est convenu que cet accord sera signé et engagé au niveau national.

La démarche entreprise par cet accord est animée et suivie par un comité de pilotage. Celui-ci est composé de :

- la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) ;

- la DGCS (direction générale de la cohésion sociale) ;
- les représentants des branches professionnelles signataires de l'accord (représentants des salariés et des employeurs) ;
- les représentants des OPCA, organismes relais de cet accord ;
- la CNAF (Caisse Nationale d'allocations familiales) ;
- la CCMSA (Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole).

Le comité de pilotage national a pour mission d'impulser, d'orienter, d'animer et de piloter les actions prévues par l'accord cadre. Il se réunit au moins 2 fois par an. Ses modalités de fonctionnement seront définies lors de la 1ère réunion.

Le secrétariat technique des comités de pilotage sera assuré par les organismes relais (OPCALIA, FAFSEA, AGEFOS-PME, UNIFORMATION). Ils facilitent les relations entre le niveau d'intervention national et régional.

Article 5 : Organismes relais

Les OPCA (OPCALIA, FAFSEA, AGEFOS-PME, UNIFORMATION) sont mandatés par l'Etat et les partenaires sociaux du secteur pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Ils assurent par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Ils ont également pour mission :

- d'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur ;
- d'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux) ;
- de coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

Article 6 : Financement

Cinq conventions financières pour les années 2015 à 2018 sont conclues entre l'Etat, l'OPCA OPCALIA, l'OPCA FAFSEA, l'OPCA AGEFOS-PME, et l'OPCA UNIFORMATION dûment mandatés par le comité de pilotage.

L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 1 500 000 €. Le cofinancement de chaque branche et OPCA sera finalisé lors de l'élaboration des conventions financières.

La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Article 7 : Evaluation

Une évaluation finale de l'accord cadre sera réalisée en 2018 par un organisme extérieur, sous l'égide du comité de pilotage national.

Cette évaluation sera pilotée au plan national et devra permettre d'analyser la mise en œuvre de l'accord cadre, l'impact de l'ensemble des actions prévues dans celui-ci ; elle devra en outre mettre en évidence la plus-value de l'intervention de l'Etat, y compris au plan financier.

Article 8 : Durée de l'accord cadre

Cet accord est conclu pour 3 ans à compter de sa date de signature.

Il sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits des organismes professionnels collecteurs agréés (OPCA) qui participent au financement de cet engagement. Cette réserve est liée aux évolutions qui pourront être introduites par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article 9 : Dénonciation de l'accord

L'Etat peut dénoncer le présent accord s'il apparaît que les objectifs et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux fixés dans le présent accord.

Fait à Paris, le

Pour L'Etat

Monsieur François REBSAMEN, Ministre du Travail,
de l'Emploi, de la Formation Professionnelle
et du Dialogue Social.

Madame Laurence ROSSIGNOL, Secrétaire d'Etat
auprès de la Ministre des Affaires Sociales, de la Santé
et des droits des femmes, chargée de la Famille, des
Personnes Agées et de l'Autonomie

**Pour la fédération française des entreprises de
crèches**

**Pour la FEDESAP, fédération française de
services à la personne et de proximité**

Pour la fédération nationale Familles Rurales

Pour la fédération des particuliers employeurs

**Pour la FESP, fédération du service aux
particuliers**

**Pour le syndicat national d'associations
d'employeurs : centres sociaux, établissements
d'accueil petite enfance**

**Pour l'UNIFED, union des fédérations et
syndicats nationaux d'employeurs sans but
lucratif du secteur sanitaire, médico-social et
social**

Pour la CFDT Santé Sociaux

Pour la CFDT Services

Pour la confédération CFE-CGC

Pour la CFTC Santé Sociaux

**Pour la CGT Santé- Action
sociale, commerce et services**

Pour la FGTA FO

Pour le SPAMAF

Pour l'OPCA AGEFOS-PME

Pour l'OPCA FAFSEA

Pour l'OPCA OPCALIA

Pour l'OPCA UNIFORMATION