

**Résolution sur les moyens nécessaires
pour accompagner le Comité de filière Petite Enfance
en vue de l'élaboration et du suivi
de l'accord de méthode relatif aux revalorisations salariales**

Réunies au sein du groupe de travail « droit conventionnel » du Comité de filière Petite enfance, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur de la petite enfance ont partagé les constats suivants :

- Les métiers de la petite enfance sont en tension forte de recrutement, tant en accueil collectif, en particulier concernant les éducateurs de jeunes enfants et les auxiliaires de puériculture, qu'en accueil individuel, au regard du vieillissement de la population des assistantes maternelles ;
- L'architecture conventionnelle est morcelée. Les professionnels du champ de l'accueil du jeune enfant sont répartis entre neuf conventions collectives, garantissant des droits différenciés, pouvant conduire à des formes de concurrence entre les employeurs. Aucune des conventions collectives ne concerne uniquement des salariés de la petite enfance. Enfin, certains salariés exerçant en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) du secteur privé commercial ne sont pas couverts à ce jour par une convention collective ;
- L'absence de cadre commun partagé pour les professionnels de la petite enfance (définition commune d'emploi repère, socle commun de droits sociaux, harmonisation des salaires minimum d'entrée, etc.) ne facilite pas la construction de parcours professionnels cohérents et valorisant pour les salariés concernés ;
- La variété des modes de financement publics et des régimes fiscaux et sociaux selon les modes d'exercice et de gestion ne favorise pas une réflexion globale permettant d'améliorer les conditions de travail et les rémunérations des salariés tant en EAJE qu'à domicile.

Dans le cadre de la mission d'appui confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et en réponse à la lettre du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées en date du 9 décembre 2022, les partenaires sociaux représentatifs dans le secteur de la petite enfance qui ont participé aux travaux se sont engagés d'ici décembre 2023 à :

1. Elaborer et signer un accord relatif à la méthode de convergence et au soutien financier de l'Etat à l'augmentation des rémunérations de l'ensemble des professionnels de la petite enfance (accueil individuel et collectif) dans le cadre de cette convergence ;
2. Couvrir la totalité des salariés des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) par des conventions collectives (étendues) classant les emplois et permettant l'application de salaires minimums de branches ;
3. Définir le socle commun des emplois d'accueil collectif et d'accueil individuel et les salaires cibles d'entrée sur ces emplois ;
4. Définir les priorités en matière de formation des salariés de la petite enfance ;
5. Ouvrir des négociations en matière de QVCT.

L'accord de méthode doit notamment se traduire d'ici 2026 au plus tard à l'ouverture de négociations salariales en vue d'une convergence à la hausse des niveaux de salaires bruts conventionnels de branches pour les emplois en EAJE. La convergence concernera

également les emplois d'accueil individuel au domicile des parents et consistera à aligner progressivement les salaires sur le niveau de la convention collective la plus favorable.

A l'appui de ces engagements, les partenaires sociaux demandent un accompagnement financier de l'Etat et de la branche Famille permettant de compenser en intégralité les revalorisations salariales décidées au niveau des branches et effectivement mises en œuvre par les employeurs.

Le Bureau du Comité de filière petite enfance salue la qualité de la mission IGAS qui a permis de fédérer les partenaires sociaux signataires autour d'une feuille de route et d'un calendrier clair. Il veillera dans la suite des travaux à l'articulation avec les perspectives de revalorisations et d'amélioration des parcours pour les agents de la fonction publique territoriale, majoritaires au sein des EAJE.

Afin que les travaux se poursuivent avec la même efficacité, le Bureau du Comité de filière Petite enfance demande à ce que soit mis à sa disposition :

- Un appui technique expert, sur une durée limitée (6 mois), pour :
 - o Accompagner la définition commune des emplois repères du secteur de la petite enfance
 - o Dénombrer le nombre de professionnels pour chacun de ces emplois
 - o Accompagner les négociations notamment en définissant les modalités techniques de versement du soutien financier de l'État à l'effort de revalorisation de l'ensemble des professionnels de la Petite Enfance ;
- Un soutien pérenne et dédié, au sein du comité de filière, d'animation de la concertation interbranche, de suivi des accords de branche (volet rémunération, QVCT, formation, etc.) et de soutien à l'élaboration et au suivi de la statistique publique relative aux professionnels exerçant dans le secteur de la Petite Enfance et du nombre de nouveaux professionnels à former.

Pour tenir le premier jalon d'échéance à décembre 2023, ces ressources supplémentaires doivent être mises en place rapidement et au plus tard en septembre 2023.

Le Bureau du Comité de filière prend acte de l'absence de consensus entre les partenaires sociaux sur l'opportunité d'une prime dédiée à l'ensemble des professionnels du secteur, et prend acte du refus de versement par l'Etat d'une telle prime.

Le Bureau du Comité de filière renouvelle son engagement d'avancer aux côtés de l'État pour une amélioration, rapide, réelle et financée des conditions de travail des professionnels, au bénéfice de la qualité d'accueil des enfants.