

## Contributions GT Fiches PMI

Pour toute info ou questions : ANAMAAF secretariat [secretariat@anamaaf.org](mailto:secretariat@anamaaf.org)

---

### Question Santé - Janvier 2026

*En préambule*, nous souhaiterions mettre en avant que par expérience, les AM n'osent pas se mettre en arrêt de travail : méconnaissance de la procédure d'indemnisation ; absence de médecin référent et médecine du travail ; peur de déranger les parents ; peur des conséquences (PMI) ; ...

D'après le référentiel national qualité, le rôle de la PMI dans la prévention "santé a été défini comme suit :

En accueil individuel, les RPE et les **PMI** informent et sensibilisent les professionnels sur la prévention des douleurs, des troubles musculo-squelettiques et des risques psycho-sociaux, les postures adaptées et le matériel adéquat. Ils conseillent les professionnels sur l'aménagement de leurs espaces d'accueil, et les informent sur les solutions pour l'acquisition de matériel ergonomique.

Nous observons sur le terrain, que ces "conseils" RPE/PMI donnés, sont très souvent dans un discours moralisateur, infantilisant voire menaçant. Ce qui ne facilite pas leur réception et encore moins leur observance.

**La PMI est à l'origine de facteur de stress car elle est perçue/vue comme le gendarme et non comme le conseil.**

### Nos recommandations sur la base de situations vécues

**1/ Pour toute cessation d'activité temporaire, aucune obligation de prévenir la PMI = préserver sa vie privée / maternité , ...**

La détection de problème de santé doit se faire et être suivie par un service compétent extérieur.

*Situations problématiques : La PMI demande à être informée des arrêts de travail ;*

*Ex de situations vécues : convocation d'une AM par l'unité agrément de son secteur, pour "diagnostic" de son état psychique sur une situation rencontrée (cette intention n'a pas été révélée à la personne concernée mais à son accompagnateur).*



Tél. : 01 83 64 66 62 : [contact@anamaaf.org](mailto:contact@anamaaf.org)

Pour tout courrier : 6 rue de la Croisette 85320 Château-Guibert

ANAMAAF - Association Nationale des Assistants Maternels Assistants & Accueillants Familiaux

Siège Social sans permanence : 20 rue Édouard Pailleron 75019 PARIS

N° RNA W751218437 - N° SIRET 791 346 273 00026 - Code APE 9499Z - JO 16/02/2013 - N° Formateur 11 75 53203 75

in f X

[www.accueillons-ensemble.org](http://www.accueillons-ensemble.org)

**2/ Concernant l'impact des conditions de santé du professionnel sur l'agrément**, nous ne pouvons que relayer ce sentiment de PEUR partagé par beaucoup d'Assistants maternels.

Au même titre que nous étions favorables à l'arrêt des agréments par tranche d'âge, **il serait nécessaire que les services de PMI fassent CONFIANCE** que les professionnel.les travaillent avec bon sens : c'est à dire qu'ils aménageront ou réduiront leur temps de travail suivant leur capacité et/ou état de santé.

Nous sommes conscients que les "mauvaises pratiques" de certaines alimentent les mesures et/ou pratiques des évaluateurs, mais il ne faut pas que cela amène à des pratiques de défiance généralisé, préjudiciable à de bonnes relations, et au final impactant l'accueil.

Exemples de situations problématiques vécues :

*Mise en place de suivi "renforcé" : en temps normal un suivi comprend 3 entretiens ou visites sur une durée de 3 à 6 mois - les visites peuvent être mensuelles sur une durée de + d'1 an*

*Passage en CCPD d'une AM, parent d'un enfant porteur d'handicap - le motif étant que sa situation personnelle ne lui permet pas d'être disponible pour les enfants accueillis, alors que ses employeurs actuels lui témoignent leur soutien.*

Concernant la maternité : le professionnel a l'obligation **de prévenir** la PMI du changement réel de la composition du ménage (donc après la naissance) ; **sinon aucune obligation** de partager le désir de grossesse, le recours PMA, ni de l'état de grossesse et de son suivi.

Cas particulier d'une situation d'invalidité partielle :

"On doit prévenir la PMI si on est en invalidité partielle. Or, du coup la PMI nous réduit l'agrément mais les indemnités étant calculées en fonction de la perte de temps de travail (soit moi je ne peux pas exercer plus de 2/3 de ce que je faisais avant) on perd des indemnités compensatrices. (témoignage reçu sur Facebook)

Accompagnement des fins de carrières (vieillesse) : En 2025, les élus CCPD relève des dossiers qui concernent des personnes dépassant l'âge de la retraite et pour lesquels les unités d'agrément n'ont pas les moyens d'accompagner de manière spécifique.

