

15 février 2023



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de la cohésion sociale

Groupe de travail dédié au métier d'assistant maternel

Quelles évolutions pour favoriser l'attractivité du métier ?

Comité de filière Petite Enfance

Des conditions de travail qui font l'objet d'une réglementation complexe:

- rémunération**
- temps de travail**

Prime d'installation	Dans quelle mesure la prime d'installation participe à l'attractivité du métier ?	
<p data-bbox="114 209 360 245">Cadre juridique</p> <p data-bbox="114 453 360 489">Constats /Bilan</p>	<p data-bbox="443 161 797 308"> Réglementation CNAF Lettre Circulaire 2014-001 Lettre Circulaire 2016-007 Circulaire 2019-001 </p> <ul data-bbox="488 379 663 523" style="list-style-type: none"> • Constat 1 • Constat 2 • Constat 3 • Constat 4 	<p data-bbox="958 193 1473 225">→ Hors territoires prioritaires : 300 €.</p> <p data-bbox="958 233 1402 264">→ Territoires prioritaires : 600 €</p>
Forces	Faiblesses	Pistes d'amélioration
<ul data-bbox="62 703 210 890" style="list-style-type: none"> • Force 1 • Force 2 • Force 3 • Force 4 • Force 5 	<ul data-bbox="763 703 956 890" style="list-style-type: none"> • Faiblesse 1 • Faiblesse 2 • Faiblesse 3 • Faiblesse 4 • Faiblesse 5 	<ul data-bbox="1464 703 1603 890" style="list-style-type: none"> • Piste 1 • Piste 2 • Piste 3 • Piste 4 • Piste 5

La Caf valorise et accompagne le métier d'assistant maternel

> Le site monenfant.fr

Dédié à l'information sur la petite enfance et le soutien à la parentalité, le site monenfant.fr facilite la mise en relation des parents avec les assistants maternels.

Deux modes de recherche (par carte ou par liste) permettent aux familles de trouver facilement un assistant maternel près de leur domicile ou de leur lieu de travail et de connaître leurs disponibilités.

Depuis le 1^{er} septembre 2021, les assistants maternels ont l'obligation de s'inscrire sur le site et d'y renseigner leurs disponibilités. Ils ont également la possibilité de compléter leur profil afin d'offrir une information plus complète sur leur offre d'accueil (cadre d'accueil, activités proposées, formations suivies, fréquentation du relais petite enfance, etc...).

Le site comporte aussi un espace documentaire où les assistants maternels peuvent trouver des informations et des outils pour leur pratique quotidienne (vidéos, guides, plaquettes).

> Les relais petite enfance

Financés en partie par la Caf, les relais petite enfance (Rpe) apportent aux assistants maternels et aux gardes d'enfants à domicile un soutien dans leur pratique professionnelle :

- informations sur le métier, les ressources du territoire, les passerelles entre les différents métiers ;
- aide dans leurs démarches sur le site monenfant.fr ;
- temps d'échanges, groupes de parole et analyse de la pratique;

- ateliers d'éveil à destination des assistants maternels et des enfants qu'ils accueillent ;
- accompagnement pour le départ en formation.

Les Rpe constituent également un lieu d'information pour les familles à la recherche d'un mode d'accueil et facilitent la mise en relation avec les assistants maternels.

En 2021 les Caf ont consacré 134 millions d'euros pour permettre à 3200 Rpe partout en France d'accompagner les familles et les assistants maternels au quotidien.

Pour connaître le Rpe proche de chez vous,
rendez-vous sur
www.monenfant.fr

#GrandirAvecVous



**La Caf, aux Côtés
des assistants
maternels**

L'accueil par un assistant maternel à domicile ou en maison d'assistant maternel constitue le premier mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans.

À ce titre, en complément des prestations légales versées aux parents qui recourent à un assistant maternel, la Caf soutient les professionnels par le versement d'aides financières et les accompagne grâce à l'offre de service de monenfant.fr et des relais petite enfance.

Les aides financières de la Caf en faveur des assistants maternels

> La prime d'installation

Cette prime est versée aux assistants maternels après obtention de leur agrément initial et vise à compenser le coût de l'achat du matériel de puériculture nécessaire à l'accueil du jeune enfant. Son montant est forfaitaire : 300 euros ou 600 euros selon le territoire.

Conditions :

Pour bénéficier de la prime d'installation, les assistants maternels doivent signer une charte d'engagements réciproques avec la Caf où ils s'engagent notamment à :

- Être agréé pour la première fois et exercer depuis au moins deux mois ;
- Exercer la profession au minimum trois ans.

La prime d'installation peut être versée pour les assistants maternels exerçant à domicile ou en Maison d'assistant maternel (Mam).

> Le prêt à l'amélioration du lieu d'accueil (Pala)

Le Pala correspond à un prêt à taux zéro qui permet aux assistants maternels de réaliser des travaux, dans leur logement ou en maison d'assistant maternel, afin d'améliorer les conditions d'accueil des enfants.

Son montant peut atteindre 10 000 euros maximum. Il est accordé dans la limite de 80 % du coût total des travaux et remboursable mensuellement sur 10 ans maximum.

> L'aide au démarrage en faveur des Mam

Une aide au démarrage de 3 000 euros peut être versée aux Mam qui signent une charte de qualité avec la Caf, le Conseil départemental et la Msa. Elle vise à faciliter l'acquisition du matériel nécessaire au bon fonctionnement de la Mam (électroménager, matériel de puériculture, livres et jeux, mobiliers etc...). Elle peut être versée à l'ouverture de la Mam ou à l'occasion de l'extension de la capacité d'accueil de la Mam.

> Le plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les projets de création ou d'extension de Mam sur certains territoires peu dotés en modes d'accueil peuvent être éligibles à une aide à l'investissement. Le niveau de financement est compris entre 7 400 et 17 000 euros par place en fonction de différents critères. Les subventions accordées au titre du plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant sont plafonnées à hauteur de 80 % des dépenses et ne peuvent pas être cumulées avec le bénéfice de l'aide au démarrage. Pour bénéficier de ce financement, les Mam doivent signer une charte de qualité avec la Caf, le Conseil départemental et la Msa.

> Pour savoir si votre projet est éligible et en savoir plus sur ces financements, rapprochez-vous de la Caf de votre département.

À savoir

La charte de qualité précise les engagements de la Mam, de la Caf, du Conseil départemental et de la Msa en vue de favoriser un accueil de qualité en lien avec la charte nationale d'accueil du jeune enfant.

Elle engage notamment les assistants maternels de la Mam à :

- > Constituer une personne morale (association, Sci...);
- > Avoir une expérience d'au moins deux ans dans l'accueil du jeune enfant pour au moins un des assistants maternels de la Mam ;
- > Mettre en place un projet d'accueil commun autour de valeurs et principes éducatifs partagés ;
- > Rédiger un règlement interne qui précise leurs relations et leur organisation au quotidien (tâches ménagères et administratives, gestion matérielle, gestion comptable, modalités de départ d'un assistant maternel etc) ;
- > Rédiger une charte de fonctionnement qui précise les relations avec les parents ;
- > Permettre une accessibilité financière à toutes les familles.

Salaire brut	Dans quelle mesure la rémunération impacte l'attractivité du métier ?		
<p data-bbox="114 284 360 320">Cadre juridique</p> <p data-bbox="114 735 360 772">Constats /Bilan</p>	<p data-bbox="450 129 931 193"><u>Convention collective nationale du particulier employeur</u></p> <p data-bbox="450 233 801 264"><u>Chapitre VII Rémunération</u></p> <p data-bbox="450 269 875 301"><u>Article 107 (article 1 – annexe 5)</u></p> <p data-bbox="450 306 651 338"><u>Code du travail</u></p> <p data-bbox="450 343 931 438"><u>Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Articles L3231-1 à L3231-12)</u></p> <p data-bbox="427 488 2190 552"><u>Avenant n°4 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 8 décembre 2022 :</u></p> <ul data-bbox="427 557 1435 620" style="list-style-type: none"> • 3,26 € salaire brut horaires • 3,39 € salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE 	<p data-bbox="965 129 1469 193">→ Salaire horaire minimal par enfant : Employeur Particulier Employeur</p> <ul data-bbox="1010 197 1995 304" style="list-style-type: none"> • 3,06 € brut pour une heure d'accueil • 2,38€ net (Alsace-Moselle : 2,46 €) - 2,61 € (Alsace-Moselle : 2,56 €) si titre professionnel assistant maternel / garde d'enfant. <p data-bbox="965 309 1346 341">Employeur Personne morale</p> <ul data-bbox="1010 346 1671 453" style="list-style-type: none"> • 3,06 € brut pour une heure d'accueil • Droit privé : 2,51 € net (Alsace-Moselle : 2,47 €). • Droit public : 2,55 € net (Alsace-Moselle : 2,50 €). 	
<p data-bbox="338 1019 450 1056">Forces</p>	<p data-bbox="1010 1019 1178 1056">Faiblesses</p>	<p data-bbox="1659 1019 2007 1056">Pistes d'amélioration</p>	
<ul data-bbox="69 1107 215 1294" style="list-style-type: none"> • Force 1 • Force 2 • Force 3 • Force 4 • Force 5 	<ul data-bbox="763 1107 965 1294" style="list-style-type: none"> • Faiblesse 1 • Faiblesse 2 • Faiblesse 3 • Faiblesse 4 • Faiblesse 5 	<ul data-bbox="1458 1107 1615 1294" style="list-style-type: none"> • Piste 1 • Piste 2 • Piste 3 • Piste 4 • Piste 5 	

Indemnité

Dans quelle mesure la rémunération impacte l'attractivité du métier ?

Cadre juridique

[Code de l'action sociale et des familles : articles L423-6 et L423-7](#)

- Indemnité représentative du congé annuel payé

[Code de l'action sociale et des familles : articles L423-17 à L423-22](#)

[Code de l'action sociale et des familles : articles D423-5 à D423-13](#)

- Indemnités d'entretien (article L423-18) (article D423-7)
- indemnités et fournitures pour l'entretien de l'enfant (article D423-6)
- indemnité de nourriture (article D423-8)

[Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021](#)

- Rémunération (article 1 Annexe 5),
- indemnités d'entretien et frais de repas (article 114-1 et 2),
- indemnité en cas d'utilisation par le salarié de son véhicule (article 113 - 57)
- Indemnité vélo/transport en commun (59)

AM PUBLIC

Loi 92-642 du 12 juillet 1992

Décret n°2004-1136 du 21 octobre 2004

- des règles issues du code du travail,
- du code de la famille et de l'aide sociale,
- du code de la santé publique

Décret no 88-145 du 14 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territorial

Code de l'action sociale et des familles

D.422-6 du 01/01/2007 - Indemnité de disponibilité :

AM PUBLIC

D. 423-18 du 01/05/2008 - Indemnité

compensatrice : AM PUBLIC

AM PRIVE - CASF

[Article L423-28](#) - indemnité compensatrice

► Indemnité d'attente :

Employeur Personne morale

→ 2,22 € par heure sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six derniers mois.

► Indemnité d'absence de l'enfant malade :

Employeur Personne morale

→ 1,59 € par heure d'accueil.

► Indemnité d'entretien minimale :

Employeur Particulier Employeur

→ En-dessous de 6 heures 35 minutes d'accueil par jour et par enfant :

2,65 € par jour sans proratisation

→ À partir de 6 heures 35 minutes d'accueil par jour et par enfant : 0,401 € par heure

Employeur Personne morale

► Indemnité de repas :

→ à négocier avec l'employeur

→ 0,3787 € de l'heure par enfant.

► Indemnité compensatrice :

→ moitié du salaire minimum

► Indemnité liée à la conduite d'un véhicule :

→ à négocier avec l'employeur

→ ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

► Indemnité vélo/transport en commun

→ (50 %) du prix du titre d'abonnement

Constats /Bilan

- Une lecture globale de la réglementation applicable en la matière met en évidence une grande confusion entre droit privé et droit public, en ce qui concerne leur statut.
- Difficulté de calcul pour les PE

Forces

- Force 1
- Force 2
- Force 3
- Force 4
- Force 5

Faiblesses

- Faiblesse 1
- Faiblesse 2
- Faiblesse 3
- Faiblesse 4
- Faiblesse 5

Pistes d'amélioration

- Piste 1
- Piste 2
- Piste 3
- Piste 4
- Piste 5

**Indemnités de
Congés
payés**

Dans quelle mesure la rémunération impacte l'attractivité du métier ?

[Code du travail : articles L3141-3 à L3141-9](#) - Durée du congé

[Code de l'action sociale et des familles : articles D423-14 à D423-16](#) - Fixation des dates de congés en cas de multi-employeurs (article D423-16)

[Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021](#) - Congés article 102

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : AM PUBLIC

Code du travail : articles L3133-1 et suivants, L 3133-4 et suivants, L3133-7 et suivants : AM PRIVE

La période de référence: Intervalle durant lequel le salarié doit avoir accompli un temps minimum de travail. Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année. Court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Indemnité compensatrice de congés payés

S'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une **indemnité compensatrice de congés payés** est due.

Cette indemnité est égale au plus élevé des 2 montants :

- Rémunération brute perçue par le salarié pour une durée du travail équivalente à celle des congés payés restants
- 1/10e de la rémunération totale brute perçue au cours de l'année de référence

La solution **la plus avantageuse** pour l'assistante maternelle sera retenue par l'employeur.

Cadre juridique

Constats /Bilan

Forces

- Force 1
- Force 2
- Force 3
- Force 4
- Force 5

Faiblesses

- Faiblesse 1
- Faiblesse 2
- Faiblesse 3
- Faiblesse 4
- Faiblesse 5

Pistes d'amélioration

- Piste 1
- Piste 2
- Piste 3
- Piste 4
- Piste 5

Rupture conventionnelle

Dans quelle mesure la réglementation relative à la rupture conventionnelle impacte l'attractivité du métier ?

[Code du travail : article L1132-1](#) - Discrimination

[Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1](#) - Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

[Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021](#) - articles 118 et suivants

AM – Particuliers employeurs = recours à la rupture conventionnelle n'est pas possible

Seuls motifs :

- Retrait de l'enfant par le particulier employeur ;
- Décision de l'assistant maternel de ne plus garder un enfant (démission) ;
- Suspension ou retrait de l'agrément de l'assistant maternel ;
- Décès de l'assistant maternel ou de l'enfant accueilli ;
- Départ à la retraite de l'assistant maternel ;
- Cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

AM – Employeur du droit privé : recours à la rupture conventionnelle est possible, y compris lorsque le contrat de travail est suspendu (exemple : maladie du salarié)

AM – Employeur droit public :

- ne concerne pas les agents en CDD
- concerne les agents en CDI

Cadre juridique

Constats /Bilan

Forces

- Force 1
- Force 2
- Force 3
- Force 4
- Force 5

Faiblesses

- Faiblesse 1
- Faiblesse 2
- Faiblesse 3
- Faiblesse 4
- Faiblesse 5

Pistes d'amélioration

- Piste 1
- Piste 2
- Piste 3
- Piste 4
- Piste 5

Les Relations entre le particulier – employeur et les assistants maternels

La qualité de la relation PE/AM au cours des différentes étapes du contrat

Etablissement du contrat de travail

Forces

Faiblesses

Exécution du contrat de travail

Forces

Faiblesses

**Fin du contrat de travail :
rupture**

Forces

Faiblesses

Crèche familiale

Les différentes formes d'exercice collectif du métier d'assistant maternel

L'EXERCICE EN CRECHE FAMILIALE

- En 2019, on comptait 28 800 places en crèches familiales PSU ou Paje, qui représentaient 3,7 % de l'offre d'accueil par les assistantes maternelles (contre 6,0 % en 2010).
- 69,5% offrent plus de 30 places d'accueil
- Une majorité de crèches familiales gérées par des collectivités territoriales
- La capacité théorique d'accueil en crèche familiale est de 6,1% tous EAJE confondus et de 1,3 % d'enfants de moins de trois ans (capacité théorique pour 100 enfants de moins de trois ans)

Nombre de crèches familiales en perte de vitesse : - 8% entre 2018 et 2019, une majorité de structures anciennes financées par la PSU

Nombre d'assistants maternels exerçant en crèches familiales en 2019 : 8 726

Les effectifs d'assistantes maternelles exerçant en crèches familiales baissent de 6 231 sur 2010-2019 soit une diminution de 41,7 %

L'Insee a montré que la catégorie des assistantes maternelles salariées en crèche fa, des gardiennes d'enfants et des familles d'accueil faisait partie des métiers qui comptent le plus de bas salaires en 2019, avec 37,5 % de bas salaires au sein de la profession.

Les crèches familiales relèvent des EAJE. 'ouverture de la structure est soumise à l'autorisation du Conseil départemental et les assistantes maternelles sont agréées par lui.

Tableau : Évolution du nombre de services et de places d'accueil familial entre 2010 et 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Évolution (en %)
Nombre de places potentielles en crèches familiales PSU et Paje	42 033	40 700	48 900	47 400	45 300	43 500	40 400	38 700	31 000	28 800	- 31,5

Source : rapports Onape.



**Différentes modalités d'exercice
réglementées par diverses
sources juridiques et une pluralité
d'acteurs**

En crèche familiale

Exercice en crèche familiale publique

Code de la santé publique : R2324-17 définissant le mode de fonctionnement de la crèche familiale : un accueil hybride à domicile avec des temps de regroupements dans les locaux de la crèche de l'ordre d'une à plusieurs demi-journées par semaine

CASF : articles relatifs à l'agrément (octroi, évaluation, modification, suspension, retrait), la formation initiale, droit du travail, congés, mentions du contrat de travail, licenciement

Le salaire horaire ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du SM IC par heure d'accueil. Toutes les heures travaillées sont rémunérées.

Code du travail : pour les relations de travail

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 136 qui concernent les agents non titulaires de la FPT

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : congés sans rémunération, mandat électoral, pouvoir disciplinaire, renouvellement du contrat de travail (délai de prévenance, protection de la femme enceinte

Exercice en crèche familiale privée

Code de la santé publique : R2324-17 définissant le mode de fonctionnement de la crèche familiale : un accueil hybride à domicile avec des temps de regroupements dans les locaux de la crèche une ou plusieurs demi-journées par semaine

CASF : articles relatifs à l'agrément (octroi, évaluation, modification, suspension, retrait), la formation initiale, **droit du travail pour certaines règles spécifiques, congés, mentions du contrat de travail, rémunération**, Le salaire horaire ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du SM IC par heure d'accueil. Toutes les heures travaillées sont rémunérées.

Code du Travail : règles de droit commun dans les relations de travail

Eventuelles conventions collectives adoptées par les branches dont relèvent les établissements cf. : Croix Rouge Française, Alisfa qui peuvent prévoir des règles spécifiques plus favorables concernant la maladie, la maternité, les congés, les indemnités de départ à la retraite



Démarches préalables à
l'exercice
collectif du métier
en crèche

**CONNAITRE LE
MODELE**

Assister à la réunion d'information de la PMI
Déposer sa demande d'agrément

Forces –
Limites –
Améliorations

**SE FAIRE
RECRUTER**

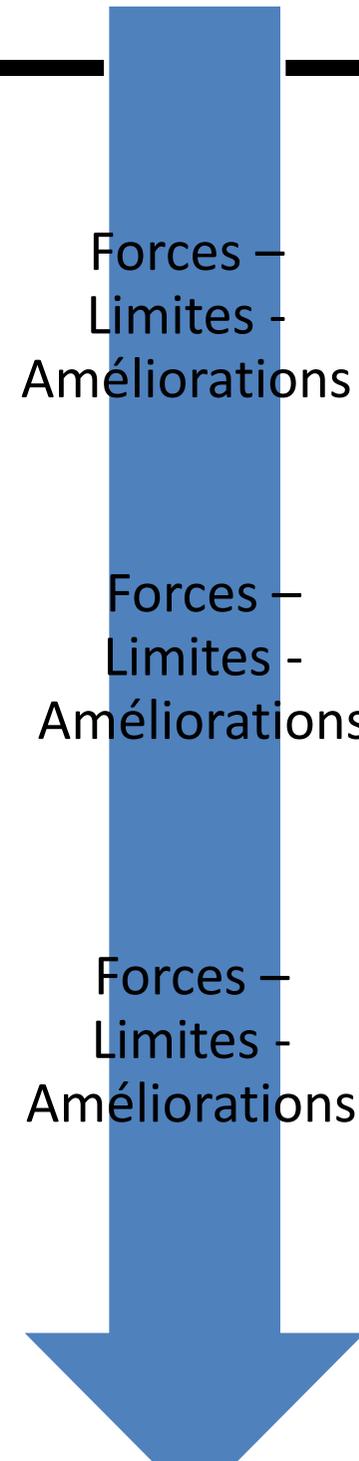
Se faire recruter en crèche familiales : salariée de
droit public ou privé
La rémunération – les congés payés
La formation

Forces –
Limites –
Améliorations

**EXERCER EN
CRECHE
FAMILIALE**

Les assistantes maternelles bénéficient d'un encadrement et d'un accompagnement professionnel par une équipe pluridisciplinaire. La direction de la structure est assurée par un médecin, une puéricultrice ou une éducatrice de jeunes enfants. L'article R. 2324-41 du code de la santé publique impose en sus la présence d'un demi-poste d'éducateur de jeune enfant à partir de 30 places puis par tranche de 30 places supplémentaires. Une à deux fois par semaine, les assistantes maternelles se regroupent dans les locaux de la crèche familiale, les enfants sont accueillis également et bénéficient d'animations collectives.

Forces –
Limites –
Améliorations



Maison d'assistant maternel

L'EXERCICE EN MAISON D'ASSISTANTS MATERNELS (MAM)

L'exercice en maison d'assistants maternels possible depuis 2010

Un exercice en plein essor : de 3 500 MAM en 2019 contre 3000 en 2018 et 1600 en 2015

Une moyenne de trois assistants maternels par MAM (chiffre CNAF) soit environ 10 500 assistants maternels

Selon le dernier rapport de l'ONAPE : 3 613 MAM en 2020

Depuis 2019, elles peuvent accueillir de 1 à 6 assistants maternels mais seulement 4 exerçant simultanément et un maximum de 20 enfants accueillis

Les différentes formes d'exercice collectif du métier d'assistant maternel

Tableau : Nombre de MAM et de places en MAM de 2010 à 2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de MAM	160	339	567	911	1 212	1 608	2 057	2 489	3 000	3 475	3 613
Nombre de places en MAM	1 920	4 068	6 804	10 932	14 544	19 296	24 684	29 868	36 000	41 700	43 356

Source : Cnaf pour le nombre de MAM ; calculs SG HCFEA sous l'hypothèse qu'une MAM compte 12 places.



Commencer à exercer en MAM

Connaître la MAM

- La réunion d'information
- Entrer dans le métier en MAM ?
- Rejoindre une MAM existante

Agrément MAM

- Une procédure d'agrément qui n'est pas spécifique à la MAM
- Les modalités d'ouverture ne sont pas spécifiques à un projet d'accueil du jeune enfant
- Un référentiel bâtiementaire à construire ?

Aide à l'installation

- une aide au démarrage de 3000 € pour les MAM signant une charte de qualité,
- une aide à l'investissement sur les territoires sous dotés en modes d'accueil ,
- chaque assistant maternel peut bénéficier de la prime d'installation et du prêt à l'amélioration de l'habitat
- Plan rebond : bénéfice du Piaje aux MAM, les projets d'extension ou de transplantation de Mam sont éligibles au Piaje s'il y a création de place

Forces –
Limites –
Améliorations

Forces –
Limites –
Améliorations

Forces –
Limites –
Améliorations



Exercice en maison d'assistants maternels

L424-1 à L424 -7 du CASF: articles spécifiques qui prévoit la possibilité d'exercer seul ou de manière regroupée en MAM

Les assistants maternels exerçant en MAM sont des salariés du particulier employeur et donc relèvent également de la convention collective

Une modalité particulière d'exercice: la délégation d'accueil, Chaque parent peut autoriser l'assistante maternelle qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à une ou plusieurs assistantes maternelles exerçant dans la même MAM. La réglementation prévoit deux limites à la délégation d'accueil (art. L. 424-3 du CASF) : l'assistant maternel ne peut pas accueillir un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément ; chaque assistant maternel doit assurer le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses contrats de travail

QUELS FACTEURS DE FRAGILITE ?

COMMENT SOUTENIR LA PERENNITE D'UNE MAM ? Rôle de la PMI ? Du RPE ?

Exercer en MAM



Exercice dans les Tiers lieu et les associations

Aspirations à exercer ensemble occasionnellement en association dans un tiers lieu

- Pas de recensement du nombre d'associations
- Pas d'encadrement réglementaire : réponse à une question écrite publiée le 8 Janvier 2019 n°113993
Assemblée Nationale, il a été répondu :

« Participer en dehors des relais assistants maternels (RAM), à des activités d'éveil et d'épanouissement organisés dans le cadre d'associations. Les dispositions du code de l'action sociale et des familles, notamment celles définissant l'assistant maternel indépendant comme étant « la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile », n'ont pas pour effet d'interdire à un assistant maternel de faire bénéficier les enfants qui lui sont confiés d'activités d'éveil et d'épanouissement, y compris des activités collectives, qu'elles se déroulent à son domicile ou hors de son domicile, que ces activités soient organisées par l'assistant maternel concerné, par une association d'assistants maternels, par une collectivité publique, ou par tout autre tiers.

La participation collective d'assistants maternels et des enfants dont ils ont la garde à des activités d'éveil et d'épanouissement n'altère par ailleurs en rien les règles générales auxquelles ils doivent se conformer : chaque enfant reste sous la responsabilité de son assistant maternel ; chaque assistant maternel doit être agréé par le médecin du service de protection maternelle et infantile du conseil départemental ; les assistants maternels ne peuvent encadrer plus de quatre enfants simultanément dans le cadre de ces activités. Enfin, ces activités doivent faire l'objet d'une assurance couvrant les risques liés aux activités et, le cas échéant, aux locaux dans lesquels elles se tiennent. »

Tiers lieu
Cadre associatif



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de la cohésion sociale

**Identifier d'autres modalités d'exercice regroupé ou collectif pour renforcer
l'attractivité du métier ?**

Autres modalités d'exercice
collectif

Suggestions et Propositions



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de la cohésion sociale

**MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION
PROCHAINE REUNION LE 8 MARS**

Synthèse - Les forces et faiblesses des différents modes d'exercice

**Maisons
d'assistante
maternelle**

Forces

Faiblesses

**Crèches
Familiales**

Forces

Faiblesses

Autres

Forces

Faiblesses