



LE METIER D'ASSISTANT FAMILIAL DANS LE CADRE DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Ces professionnels sont pleinement engagés dans la protection de l'enfance de par la loi 2016-297, JO 14 mars 2016. Par ailleurs, leur statut et diverses dispositions les concernant sont inscrits dans le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)

L'accueil familial occupe une place centrale et singulière qui consiste à accueillir à son domicile, 24h sur 24, des enfants et/ou jeunes majeurs parfois en très grande souffrance.

La CFDT rappelle que le métier d'assistant.e familial.e (AssFam), outre qu'il est peu considéré, présente des inégalités de rémunération sur le territoire national, y compris dans le champ du privé. La CFDT demande une équité nationale et une refonte des conditions d'exercice et de rémunération.

La réflexion menée par la CFDT s'appuie sur un revendicatif de professionnel·les et sur une démarche réflexive, afin que soit mis en place un « vrai » statut salarié pour ce métier. Il importe de prévoir plus de droit, de sécurité et de liberté afin d'ouvrir vers une reconnaissance pleine et entière de travailleur social.

DES PROFESSIONNELLES A PRENDRE EN COMPTE

I. POUR LEURS CONDITIONS MATERIELLES :

Pour le secteur public, la CFDT demande que les AssFam fassent partie des emplois permanents des collectivités territoriales et bénéficient d'un vrai statut. Dans le secteur privé, la CFDT demande que les AssFam bénéficient d'un vrai statut salarié non dérogatoire.

Nous rappelons que pour exercer le métier d'AssFam, un investissement financier personnel est incontournable pour accueillir.

Dès lors, un SMIC mensuel pour l'accueil du premier enfant doit être acté. Le salaire doit être fixé selon le nombre d'accueils notifié dans l'agrément et non selon le nombre d'enfant effectivement accueillis et ou présents

Un travail rétribué à sa juste valeur :

La rémunération doit nécessairement être décente et stable, ce qui suppose des mesures pour lutter contre la précarité.

- L'accueil permanent : la suppression de la fonction globale d'accueil ainsi qu'un salaire fixé en fonction du smic mensuel et du nombre d'accueils notifié dans l'agrément détenu, dès la signature du contrat de travail, soit 151,67 smic horaires pour le premier enfant + 120 h pour le deuxième et +100 h pour le troisième et suivants.
- L'accueil intermittent : 6 h de smic/jour ou 1 smic mensuel complet si l'accueil est unique.
- Un Salaire bonifié est à mettre en place pour l'accueil des enfants porteurs de pathologies complexes, à partir d'une grille d'évaluation établie par un organisme ad hoc.
- Une rétribution systématique des responsabilités effectuées en sus est également demandée : référent professionnel, tutorat, etc...

L'absence d'enfant qui ne résulte pas d'un choix de l'AssFam ne doit pas restreindre sa rémunération

Nota : La rémunération supplémentaire au-delà de 26 jours d'accueil par mois, par jour et par enfant accueilli, sur la base de rémunération de l'accueil intermittent majoré a été obtenue dans le privé pour inciter à la mise en place de relais

- L'ancienneté : comme pour tous salariés, elle est à prendre en compte en termes de rémunération sur la base de toutes les années d'exercice auprès de tous les employeurs avec une bonification pour les détenteurs du diplôme d'Etat d'Assistant Familial.

Enfin, pour une meilleure lisibilité, le bulletin de paie doit faire apparaître, clairement, le montant du salaire net hors indemnité d'entretien, afin de remédier aux difficultés rencontrées dans la justification des revenus réels auprès de certains organismes. L'indemnisation des dépenses annexes au métier n'est pas à considérer comme ressource.

- Les différentes indemnités
 - D'entretien : Un système d'indexation en lien avec l'évolution du coût de la vie (minimum garanti, indice des prix, etc...). doit être mis en place.
 - D'habillement, fournitures scolaires, vacances, loisirs etc... : A revaloriser et indexer en fonction de l'évolution du coût de la vie (indexation sur les indices annuels)..

Nota : les charges accessoires ne cessent d'augmenter. Pour exemple, le ou les abonnements téléphoniques et/ou internet sont des incontournables qui doivent, aujourd'hui, être pris en considération.

- Frais de déplacements : Les frais kilométriques sont à rembourser dès le premier kilomètre dès lors qu'ils concernent l'accompagnement du jeune confié (scolarité, santé, rendez-vous familiaux, loisirs...)

La notion de trajet de proximité est à supprimer comme le plafond des 10 000 km (au-delà, le remboursement est moindre). Il n'est pas concevable que les frais du véhicule, outil professionnel nécessaire à l'exercice de la mission, ne puissent pas être correctement pris en charge et amortis dans les frais de déplacement.

lutter contre la précarité et garantir des droits

Les périodes d'attente et la suspension ne doivent plus engendrer une baisse de revenus.

Si l'absence d'enfant au domicile ne résulte pas d'un choix de l'AssFam, sa rémunération doit être maintenue, qu'il s'agisse de période d'attente ou de suspension.

En cas de procédure administrative et/ou judiciaire qui justifie une suspension de l'agrément ou la réorientation des enfants accueillis le salaire doit être maintenu jusqu'au jugement avec application du droit à la présomption d'innocence et à la protection fonctionnelle de l'employeur pour l'assistant familial mais aussi pour sa famille.

De même, La précarité engendrée par un seul accueil en intermittence n'est pas acceptable.

- **Des droits spécifiques**

- Les congés : les droits à congés doivent être garantis.
- Le repos compensatoire : il convient de garantir un weekend complet par mois rémunéré (non décompté des congés).
- Les jours fériés sont à rémunérer en totalité.

La détermination d'une famille relais en binôme est à prévoir au moment de la signature du Projet Personnalisé pour l'Enfant. Cela concerne : les week-ends de repos, les périodes de congés, les arrêts maladie, les temps de formation, etc.... qui restent des droits fondamentaux.

- **Des droits équivalents à ceux des autres agents**

- Les indemnités de licenciement, la prime de départ à la retraite, les indemnités journalières de maladie et accident de travail doivent s'appliquer aux AssFam dans les mêmes conditions que les autres salariés.
- La généralisation de l'accès aux prestations sociales de la collectivité, notamment l'accès à la mutuelle santé et prévoyance ne serait que justice. De même que l'accès aux œuvres et à l'action sociales proposées aux autres agents.

Pour mémoire la CFDT a obtenu à l'avenir une participation de l'employeur à minima à 50 % de la cotisation de la complémentaire santé.

- **L'obtention de prêts** : Dans la mesure où des conditions d'accueil sont requises (logement, équipement, véhicule) pour l'exercice de l'activité, il convient de faciliter l'obtention des prêts à faible taux, à l'instar des fonctionnaires.

Nota : Nous proposons que soit instaurée une garantie par l'Etat ou l'employeur de tout ou partie du prêt pour favoriser l'accès à des taux préférentiels permettant à l'AssFam de n'assumer que la partie lui incombant à titre personnel.

- **Le droit à la formation** et à l'alimentation du Compte Personnel de Formation doit être identique aux autres agents.

II. POUR LES CONDITIONS D'ACCES AU METIER ET CONDITIONS D'EXERCICE :

Beaucoup d'employeurs demandent aujourd'hui que dès l'obtention de l'agrément les AssFam accueillent plusieurs enfants. La CFDT considère que cela ne doit pas être une obligation mais laissé au libre choix de la famille d'accueil, et ce tout au long de l'activité professionnelle.

L'agrément :

L'expertise de la PMI quant à l'instruction des candidatures à l'obtention de l'agrément n'est pas à remettre en cause mais des modifications sont à envisager. Il faut ouvrir davantage la participation décisionnelle à d'autres professionnels et recadrer les procédures :

- items d'évaluation précis fixés par une grille et validé paritairement.
- différencier ce qui concerne les AssFam et les Assistants maternels (les métiers ne sont pas les mêmes).
- pour les AssFam, créer une Commission Paritaire plus représentative des multiples employeurs avec des compétences élargies à la décision d'octroi de l'agrément qui deviendrait ainsi collégiale.

Le recrutement :

Après obtention de l'agrément, le recrutement pourrait intervenir par tout employeur à partir de la consultation de la liste publiée et mise à jour des nouveaux agrées. Cette liste viendrait constituer un registre national avec un double intérêt, un vivier de candidats pour les employeurs et la connaissance des professionnels dont l'agrément est suspendu ou a été retiré.

Le cumul d'emplois :

Pour les AssFam exerçant un accueil intermittent, il doit exister la possibilité d'un cumul d'emploi (2 professions) bien encadré, dans l'intérêt de l'enfant et de la salariée, dont l'autorisation pourrait être de la compétence de la nouvelle Commission Paritaire.

Également, la pluralité d'employeurs doit pouvoir s'organiser si c'est le choix de l'AssFam (dans ce cas le salaire serait fonction du nombre d'enfants accueillis).

La formation et le diplôme :

La formation de 60 heures est à faire IMPERATIVEMENT avant le premier accueil. L'organisation de la formation doit être compatible avec l'exercice du métier (fréquence des journées, horaires).

Il faut mettre en place des formations avec d'autres travailleurs sociaux.

Il y a lieu de rendre l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel obligatoires, intégrant le bilan des actions de formation réalisées ou souhaitées.

A l'issue de la formation des 240 h, nous proposons que les AssFam passent les épreuves du Diplôme d'Etat d'Assistant Familial (DEAF). En cas d'échec, il serait souhaitable d'offrir la possibilité d'une formation renforcée.

Le diplôme doit être remanié, dans une logique d'homogénéisation pour le rendre compatible avec d'autres diplômes de la filière, de manière à permettre de réelles passerelles vers d'autres métiers. Pour la CFDT, ce diplôme doit être valorisée à travers une bonification de la rémunération.

Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience (VAE) représente une opportunité applicable à tout âge et tout particulièrement aux personnes ayant intégré le métier dans une période où la formation était embryonnaire.

Les interventions d'urgence :

Il y a lieu de définir les conditions d'interventions d'urgence. Un référentiel de procédures (fugue, retrait d'enfants, interventions de nuit ou de Week-end, etc...) est nécessaire car son existence n'est pas généralisée dans tous les départements.

Un service d'astreinte devra être mise en place les Week end avec une permanence téléphonique dédiée aux AssFam relativement aux situations d'urgence (fugue, accident, décès...)

III. AVEC UN ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

La CFDT insiste sur l'importance et la nécessité de renforcer l'accompagnement professionnel.

La CFDT relève que les textes (article 421-16) prévoient l'insertion des AssFam dans les équipes pluridisciplinaires, or leur implication est encore très insuffisamment reconnue.

Pour une meilleure intégration des AssFam auprès des équipes, la CFDT propose de :

- Systématiser la présence des AssFam lors des réunions concernant l'enfant accueilli (temps de concertation, décisions, Projet personnel de l'enfant, ...). Cette intégration et implication avec l'équipe pluridisciplinaire favoriseront l'intégration des AssFam et enrichiront les temps de travail relatifs à l'enfant.
- Favoriser l'intégration de ces professionnels en organisant des temps de formation avec des collègues de différents horizons : en permettant une immersion dans un service d'accueil familial mais aussi en pouponnière, dans un foyer de l'enfance, dans une association, en accompagnement d'un référent d'enfant lors de ses visites à domicile ou en établissement...

- Définir le rôle du référent éducatif de l'enfant en précisant la position de ce dernier, lequel ne doit/ne peut pas être en position hiérarchique avec l'AssFam.
- Généraliser la mise en place de groupes d'analyse des pratiques, de supervision, de groupes de parole, avec la garantie de la confidentialité (on constate que cela n'est pas toujours le cas).

EN CONCLUSION

La CFDT rappelle que les AssFam assurent une mission de service public et qu'elles doivent, en conséquence, être reconnues à part entière comme agents de la Fonction Publique Territoriale.

La CFDT rappelle avec force que l'Etat est le garant de la bonne application de la réglementation (décrets, arrêtés, circulaires), et doit, si besoin faire des rappels à la Loi aux collectivités territoriales et à tous les employeurs qui ne les respectent pas.