PLATEFORME REVENDICATIVE

FO ACTION SOCIALE

FO Territoriaux

Conditions de travail et d'exercice

des Assistantes familiales et Assistants familiaux

Octobre 2021

De février 2020 à février 2021, FORCE OUVRIERE a participé au groupe de travail ministériel visant à réformer le statut des Assistants Familiaux.

Ce groupe de travail est composé de représentants des Ministères (Santé et Solidarités, Travail), des employeurs (départements, organisations patronales NEXEM, Croix-Rouge), des associations professionnelles (FNAF, ANAMAAF, SAF), des syndicats de salariés (FO, CFDT), des représentants des secteurs associatifs, social et médico-social, de l'observatoire de la Protection de l'Enfance, etc.

C'est dans ce cadre qu'une commission FO s'est mise en place, réunissant des responsables FO des Fédérations FO Action Sociale et FO Services Publics et de Santé, des adhérents FO assistants familiaux, agents et salariés des services d'accueils familiaux publics et privés des différents départements.

Le diagnostic national

La profession est aujourd'hui confrontée à des défis en termes d'attractivité et de reconnaissance :

- Difficultés de recrutement ;
- Pyramide des âges défavorable et manque d'attractivité de la profession ;
- Incertitudes liées au statut dérogatoire de l'emploi et au régime juridique ;
- Insuffisance de la place accordée aux assistants familiaux au sein des équipes éducatives ;
- Variations de rémunérations et de conditions de travail public / privé et entre départements ;
- Le montant fixe ne permet pas de garantir un revenu décent ;
- Manque de protection en cas d'accusations, non-respect de la présomption d'innocence ;
- Précarité de l'emploi puisque lié directement à l'accueil effectif d'enfants ;
- Revenus irréguliers voire aléatoires malgré les indemnités d'attente.

Ces constats ont conduit à identifier quatre grands thèmes de réflexion qui vont structurer la méthode de travail du groupe :

→ **LES CONDITIONS D'EMPLOI**
→ **LE SOUTIEN PROFESSIONNEL**
→ **LES CONDITIONS MATERIELLES**
→ **LES GARANTIES D'EXERCICE**

Pour ces travaux, FO a présenté ses revendications à partir de cette répartition des thèmes de travail. **Pour autant, FO réaffirme que l'amélioration du statut et l'amélioration des conditions d'exercice des assistants familiaux ne passeront que par une évolution globale de la profession et une vision intégrale des conditions de travail et de rémunération.**

Améliorer les conditions de travail des assistants familiaux, c'est **valoriser l'accueil familial** et **garantir un accompagnement de qualité** pour les enfants confiés

Les revendications

Avant de présenter de nouvelles revendications, **FO a insisté sur la nécessité de contraindre les employeurs à appliquer le droit déjà existant.**

Par exemple :
Les textes (421-16 CASF) prévoyant l'insertion des AF dans les équipes pluridisciplinaires ne sont pas appliqués, ils doivent être réaffirmés.

De la même façon, **FO propose de s'appuyer, sans attendre, sur les études existantes** (IGAS, concertation protection enfance, observatoires…). Ce qui n'empêche pas de conduire de nouvelles études actualisées.

1 *AGREMENT - RECRUTEMENT*

A l'issue de la réunion d'information, ou à l'occasion de l'envoi du courrier d'agréments, les candidats Assistants Familiaux sont destinataires :

- de la liste des employeurs public et privé de la région,
- d'une plaquette informant des coordonnées des organisations syndicales et des organisations professionnelles, départementales et nationales, susceptibles d'apporter les informations utiles.

2 L'ACCUEIL RELAIS – ACCUEIL INTERMITTENT

FO revendique la revalorisation de l'accueil relais à 5,83 SMIC par jour (au lieu de 4 actuellement).

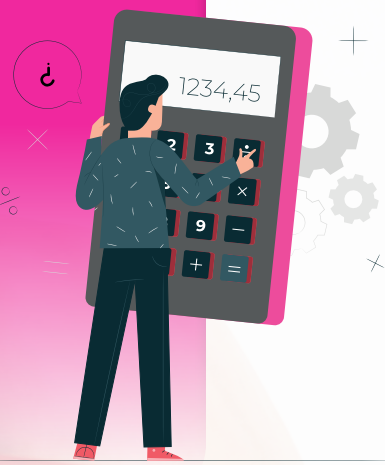
Une indemnité différentielle doit être versée de façon à atteindre le salaire minimum mensuel.

FO constate le développement de familles d'accueil spécifique « relais » dans certains départements, dont la pertinence est reconnue. FO préconise de cadrer ces emplois par un statut juridique particulier.

FO revendique l'égalité de traitement, et la valorisation de l'accueil relais comme partie intégrante de l'accompagnement éducatif.

CALCUL

Un assistant familial à temps plein travaille 26 jours par mois (1 week-end de repos/mois) soit :
151, 67 heures SMIC mensuel (salaire minimum garanti par la loi) / 26 jours
*= **5,83 SMIC par jour***



Pour FO, la situation des assistants familiaux qui accueillent exclusivement de façon intermittente (relais) doit évoluer de façon à assurer à minima le SMIC par mois.

Pour réussir le développement de familles relais, de binômes, ces AF doivent avoir un statut protecteur.

→ **L'accueil d'urgence** doit également être cadré de façon à accueillir au mieux ces enfants.

LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE 3

Le rôle de chaque intervenant doit être précisé, référent professionnel (accompagnement professionnel de l'AF), référent éducatif (suivi du projet pour l'enfant), **ainsi que l'indispensable complémentarité des interventions** avec l'AF.

L'accompagnement professionnel ne doit en aucun cas être confondu avec le contrôle.

Il est utile de repréciser les notions de contrôle, d'accompagnement, de complémentarité, etc…

- **Rôle de l'employeur :** contrôle et vérification, rôle hiérarchique et administratif.
- **Rôle du référent professionnel :** accompagnement, soutien dans la pratique professionnelle, formation professionnelle.
- **Rôle du référent éducatif :** Sa relation avec l'AF relève du travail d''équipe. Dans le cadre du suivi du projet éducatif pour l'enfant (PPE) de l'ASE, intervention complémentaire à celle de l'AF auprès de l'enfant et dans les relations avec la famille.

FO réaffirme la nécessité de mettre en œuvre des pratiques participant à la professionnalisation et à la reconnaissance de l'accueil familial :

- **S'assurer de la mise en place les groupes d'analyses de pratiques** et les groupes de paroles ;
- **Mettre en œuvre des binômes** d'assistants familiaux ;
- Inscrire le **rythme des visites du référent éducatif** de l'enfant dans le contrat d'accueil
- **Rémunérer l'ancienneté à compter de l'obtention du diplôme DEAF,** par la mise en place d'une grille indiciaire, comme celle existant dans la CCNT66.
- **Garantir l'accès à la formation continue** et à sa valorisation.

4 LA REMUNERATION

FO revendique la mise en place d'une grille de rémunération évoluant en fonction de l'ancienneté, dès l'obtention du diplôme DEAF, ou un diplôme reconnu équivalent ou dispensé. Cette grille existe déjà dans la CCNT66.

FO revendique la rémunération au moins au SMIC dès le premier jour d'embauche (avant l'arrivée de l'enfant), et pour l'accueil du premier enfant.
Puis 130 heures de SMIC supplémentaire pour l'accueil d'un 2ème enfant, 110 heures au-delà. Cette revendication n'a de sens que dans le cadre d'une évolution réelle des conditions de travail et de la reconnaissance des AF. Par exemple, maintien de la rémunération dès qu'une place est vacante.

En dehors de cette évolution générale, la revendication salariale est 152 heures de SMIC par enfant, de façon à éviter le cumul d'employeurs et à fidéliser les salariés.

REMUNERATION AU-DELÀ DE 26 JOURS D'ACCUEIL PAR MOIS

Pour FO, les AF doivent bénéficier à minima d'un week-end de répit par mois. Cette proposition a d'ailleurs déjà été mise en place dans certains départements. C'est un besoin reconnu.

Dans l'attente d'une évolution législative en ce sens, le mode de rémunération doit être incitatif de façon à favoriser la mise en œuvre de ces week-ends de répit. Pour cela, la rémunération des jours d'accueil au-delà de 26 jours par mois doit être dissuasive par rapport à la rémunération de l'accueil relais, et se structurer de la même façon c'est à dire une rémunération par jour et par enfant.

LES FRAIS PROFESSIONNELS 5

Le montant de l'indemnité d'entretien ne correspond pas aux charges réelles avancées par l'assistant familial. Une proposition d'étude sur les frais réels a été faite par FO.

Par exemple, les frais de déplacements de proximité doivent être revalorisés.

FO revendique la revalorisation de l'indemnité pour les frais d'entretien à 5.6 MG (Minimum Garanti) par jour, c'est-à-dire 20 euros.

Les frais liés à des situations particulières doivent être prévues et révisées au Projet Pour l'Enfant (PPE) et pris en charge aux frais réels.

FO a demandé une étude ministérielle.

6 SUJETION EXCEPTIONNELLE

Lorsque l'AF accueille un enfant dit « complexe », une sujétion exceptionnelle est attribuée pour prendre en compte les frais et sujétions liés à sa situation particulière. Cette indemnité doit être prévue et révisée dans le Projet Pour l'Enfant.

Lorsque l'AF ne peut recevoir d'autres enfants du fait de la prise en charge particulière d'un enfant, sa rémunération doit tenir compte du nombre de places prévues par son agrément.

LES CONGES 7

FO revendique le respect et l'application de la législation en matière de congés payés.

FO revendique la création d'un droit à congés supplémentaires, de 24 jours par an, équivalent à un week-end de repos mensuel sans enfants, avec la mise en place des relais nécessaires.

FO revendique également l'octroi des congés pour jours fériés.

Les congés fériés doivent être rémunérés ou récupérés.

Le travail du dimanche doit être valorisé.

Les congés exceptionnels (évènements familiaux) doivent s'appliquer de façon uniforme sur le territoire dans un souci d'égalité de traitement.

8 REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE, DE PREVOYANCE ET DE COMPLEMENTAIRE SANTE

Dans la CCNT 66 (article 20 de l'avenant 351), les AF bénéficient de la même protection sociale que l'ensemble des salariés.

Il doit en être de même pour les AF de la Fonction Publique.

9 CUMUL EMPLOYEUR

Il ne peut être imposé un cadre contraint, comme des clauses d'exclusivité. **FO revendique le libre choix de l'AF de travailler avec l'employeur de son choix, du public et du privé.**

Il ne peut être imposé des accueils sans l'aval de l'Assistant Familial dans la mesure où l'AF doit être associé à l'évaluation des situations d'accueil.

INDEMNITE D'ATTENTE 10

Pour FO, le régime de l'indemnité d'attente **pénalise et précarise fortement la profession.** FO revendique une évolution de l'indemnité d'attente vers le maintien de salaire. En cas de départ d'un enfant, le salaire doit être maintenu à 100 %.

Les assistants familiaux, comme tout salarié, doivent percevoir un salaire régulier, et pouvoir accéder aux garanties chômage en cas de perte d'emploi.

Ce sujet est primordial pour fidéliser les salariés et éviter le cumul d'employeur.

11 ALLOCATIONS POUR L'ENFANT

Diverses allocations sont octroyées pour faire face à des dépenses particulières au cours de la prise en charge des enfants : hygiène, argent de poche, vêture, loisirs, cadeaux de Noël, etc.

Nous demandons l'extension d'allocations dans l'intérêt des enfants, en intégrant certains besoins et/ou événements : matériel informatique, fournitures scolaires, bagagerie, cadeau d'anniversaire, achat de vélo, permis de conduire, autres besoins en lien avec le projet de l'enfant…

Les besoins matériels de l'enfant confié **ne doivent pas peser sur la rémunération**

FO Territoriaux

12 FRAIS DE SCOLARITE ET ACTIVITES PERISCOLAIRES

La scolarité et les activités périscolaires sont validées par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, et intégrées dans le projet de l'Enfant. En ce sens, **les frais doivent être directement pris en charge par l'ASE, ou remboursés en frais réels.**

LA PRESOMPTION D'INNOCENCE 13

Elle doit être respectée.

Pour ce faire, FO revendique le maintien du salaire antérieur tout au long de la procédure.

FO propose la mise en place d'une commission spécifique pluridisciplinaire qui se réunit immédiatement, analyse les informations, mène les investigations nécessaires (examen approfondi de la situation) pour décider de la saisine du parquet ou du Conseil de Discipline. L'expérience démontre que la majorité des situations sont classées sans suite.
Pour exemple : commission du CD31 (public).

14 DROITS SYNDICAUX

Une attention particulière doit être apportée dans les textes pour que les droits syndicaux des AF puissent concrètement être mis en œuvre. Par exemple, la mise en place de relais pour pouvoir exercer des mandats syndicaux.
Compte tenu de la particularité de la profession, des droits spécifiques doivent être créés pour **permettre l'accès à l'information syndicale et aux instances représentatives du personnel.** Par exemple, l'employeur (public et privé) doit obligatoirement mettre des adresses électroniques professionnelles à disposition des AF.

NOTES

A vos côtés au quotidien

contact syndicat

FNAS FO
7 passage Tenaille
75014 PARIS
01 40 52 85 80

www.fnasfo.fr
lafnas@fnasfo.fr

Fédération FO SPS
153-155 rue de Rome
75017 PARIS
01 44 01 06 00

www.foterritoriaux.fr
fo.territoriaux@fosps.com