



<http://www.sud-ct35.org/>



Sud Ass. Fam. infos

bulletin SUD des assistantes familiales et assistants familiaux de l'ASE d'Ille-et-Vilaine

numéro 24 - novembre 2016



"Ma vie était tranquille, j'ai donc décidé de la pimenter avec des enfants, le truc c'est que l'on ne connaît jamais la force du piment !".

Assistante familiale, c'est une des missions les plus exigeantes qui soit. C'est un métier où l'on implique tous les membres du foyer. Outre de multiples compétences exigées pour elle et sa famille (capacité d'observation et d'analyse, discrétion et respect du secret professionnel, grande disponibilité, bon équilibre psychique et patience), l'assistante familiale et sa famille doivent faire preuve de grandes qualités humaines qui sont mises à l'épreuve de la réalité : "c'est un métier en or si l'on nous en donne les moyens".

Mais la lassitude prend parfois le dessus sur l'enthousiasme, quand on ne se sent pas reconnue, quand on est tenue parfois à l'écart de certaines informations ou décisions et en composant avec des équipes épuisées. On est parfois obligée de faire avec les moyens du bord et, le tout, sous statut précaire.

Le repos hebdomadaire, le déroulement de carrière et la présomption d'innocence sont des notions inconnues dans cette profession.

SUD vous accompagne, vous soutient au quotidien et porte des revendications pour améliorer vos conditions de travail

LA LOI de MARS 2016

La loi n°2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant est issue d'une proposition de loi déposée au Sénat le 12 septembre 2014.

La loi pose les 3 grandes thématiques : améliorer la gouvernance nationale et locale de la protection de l'enfant, sécuriser le parcours de l'enfant en protection de l'enfance et adapter le statut de l'enfant placé sur le long terme.

Cette loi a des incidences sur l'exercice de la mission remplie par les assistantes familiales :

Pour l'essentiel :

- Les Départements doivent élaborer des protocoles afin de faciliter la mobilisation et la coordination des différents acteurs et désigner un médecin référent "protection de l'enfance".

- Mettre en oeuvre le Projet pour l'enfant (PPE) :

Le rôle et le contenu du PPE sont renforcés. Il vise à garantir le développement physique, psychique, affectif, intellectuel et social du mineur et l'accompagner tout au long de son parcours au titre de la protection de l'enfance.

Attendus depuis 2007, au niveau de notre département, les travaux commencent juste lorsque le PPE est rebaptisé, Projet pour l'Enfant et sa Famille. Il sera déployé d'ici 2 ans au niveau

des 22 CDAS avec la diffusion d'un document unique départemental précisant entre autres :

- les modalités d'exercice des actes usuels :

Pour faciliter la tâche des assistantes familiales une liste des actes qu'elles ne peuvent exercer sans l'accord préalable des services de l'ASE doit être annexée au projet pour l'enfant. .

- la garantie de stabilité des conditions de vie pour l'enfant :

Lorsque la durée de placement excède un seuil qui doit être fixé par décret selon l'âge de l'enfant, le service de l'ASE examinera l'opportunité de mettre en oeuvre d'autres mesures susceptibles de garantir la stabilité des conditions de vie de l'enfant. Cela afin de lui permettre de bénéficier d'une continuité relationnelle, affective, éducative et géographique dans un lieu de vie adapté à ses besoins. Il en informera alors le juge des enfants en présentant les raisons qui l'amènent à retenir ou à exclure les mesures envisageables.



section Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex
téléphone : 02 99 02 39 82
mel : sud-departementaux@ille-et-vilaine.fr
permanence : Rennes-Beauregard - bâtiments modulaires - porte 32



L'ALLOCATION DE RENTREE SCOLAIRE

Dans la loi du 14 mars 2016, il est acté que l'allocation de rentrée scolaire ou l'allocation différentielle due au titre d'un enfant placé dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance est, à compter de la rentrée scolaire 2016, versée à la Caisse des Dépôts et Consignations. Cette dernière en assurera la gestion jusqu'à la majorité de l'enfant ou jusqu'à son émancipation.

La position de SUD sur ce point est claire : seul un juge est compétent pour apprécier si effectivement cette allocation bénéficie directement ou indirectement à l'enfant.

Au niveau du Département, c'est aux professionnels de faire le point avec le référent de l'enfant concernant ses besoins pour la rentrée et, le cas échéant, de demander une indemnité.

FAMILLE D'ACCUEIL D'URGENCE

Présenté au Comité Technique du 3 juillet par le responsable de vie sociale de l'agence de Montfort et soumis au vote, le nouveau statut à titre expérimental de famille d'accueil urgence a fait débat.

Le contexte : une augmentation de l'activité au CDAS de Montfort. Depuis avril 2016, 144 enfants sont pris en charge, (dont 80% confiés à des assistants familiaux et 20% à des établissements).

Le dispositif famille d'accueil apparaît saturé sur ce territoire et il n'y a pas d'établissement à proximité d'où une grande difficulté pour trouver un lieu d'accueil d'urgence. Face à ce constat, il a été décidé d'expérimenter sur un an un dispositif famille d'accueil d'urgence.

2 assistantes familiales seraient concernées sous conditions :

- l'assistante familiale doit être agréée pour deux enfants et réserver une place pour l'accueil d'un enfant en urgence.

- En cas d'absence d'enfant placé dans le cadre du réseau d'accueil d'urgence, l'assistante familiale recevra une indemnité de disponibilité à hauteur de 3 heures de SMIC par jour.

- L'accueil de l'enfant ne dépassera pas 3 mois, découpé en 3 phases: 1 période d'observation, 1 d'élaboration et 1 de mise en oeuvre. 3 rencontres assfam /réfèrent sont prévus par mois et une synthèse à la fin de chaque période.

SUD reconnaît la pertinence de ce dispositif mais déplore de ne pas avoir été associé à des réunions partenariales. SUD aurait aimé discuter de la rémunération et mettre en avant la spécificité et la technicité de l'assistante familiale, nécessitant une formation complémentaire.

SUD s'interroge aussi quant à la possibilité réelle de poser des congés pour l'assfam.

D'autre part, ce dispositif a déjà été mis en place au CDAS de Redon et abandonné faute d'assistantes familiales

candidates . Il est également expérimenté depuis 3 ans au niveau du CDAS de Saint Aubin d'Aubigné mais n'a fait l'objet d'aucun avenant de contrat pour les assistantes familiales concernées !

CHSCT

Suite au mouvement de grève d'avril 2016, aux différentes enquêtes CHSCT dans les CDAS, SUD a déposé un cahier revendicatif au CHSCT du 26 juin.

Ces revendications concernent tous les professionnels des CDAS, et notamment pour les assistantes familiales. SUD demande :

- une enquête sur les risques psycho-sociaux réalisée par un cabinet extérieur, afin de mettre en avant les conditions de travail et les impacts.

- La présomption d'innocence et la protection de l'employeur, tant cette activité déborde sur la vie privée, la vie professionnelle des conjoints, la vie sociale...

- Une mise en place systématique de relais à la signature du contrat d'accueil, ou du moins, dans les 2 mois à l'arrivée de l'enfant (ré-impulser les commissions d'accueil), cela permettrait de faire le tour avec l'équipe de tous les besoins de l'enfant aussi bien matériels, administratifs, médicaux, scolaires... et fixer ainsi les modalités de prise en charge. Prévoir et c'est indispensable, qui remplace l'assistante familiale lors de congés payés et surtout lors de congés exceptionnels.

- Poursuivre de la part de l'administration et des élus la volonté d'intégration des assistantes familiales par la voie de la titularisation de ces agents dans la fonction publique territoriale.

Vous pouvez subir durant l'exercice de vos fonctions des agressions physiques ou verbales, il ne faut pas hésiter à consigner ces incidents dans les registres CHSCT, disponibles au niveau de l'accueil dans les CDAS ou dans les agences



BILAN SOCIAL

Au comité technique du 12 septembre, le bilan social nous a été présenté avec un focus particulier sur les assistantes familiales. Même s'il n'est pas complet, aucun retour sur les arrêts maladies, accidents de travail, la durée de carrière, le cumul emploi retraite..., faute de transmission d'éléments du service à la DRH.

Au 31 décembre 2015, la Collectivité emploie 842 assistantes familiales, l'âge moyen est de 52 ans, le taux de féminisation est de 93% (soit 782 femmes et 60 hommes).

102 assistantes familiales ont plus de 60 ans et 206 ont entre 56 et 60 ans.

Durant l'année 2015, 101 assistantes familiales ont quitté la profession (démissions, licenciements, départs à la retraite).

Quid du dispositif de famille d'accueil dans les 5 ans à venir?

La Collectivité fait déjà face à un problème de recrutement.

SUD avait déjà émis quelques propositions et a interpellé les élus et l'administration afin d'échanger sur cette problématique de recrutement et surtout sur la pérennisation des collègues déjà en poste, formées et expérimentées.

REUNION PARTENARIALE DU 7 OCTOBRE

SUD avait écrit à Madame Hakni-Robin, Vice-présidente en charge du personnel, afin d'échanger sur tous les dossiers concernant le dispositif assistants familiaux au comité technique.

Une rencontre a eu lieu en présence de SUD, d'élues (Béatrice Hakni-Robin et Véra Briand) et des représentants de l'administration.

La fiche de poste des assistants familiaux, en service depuis 2015 : SUD a obtenu que soit écrit que l'assistante familiale est un travailleur social et que sa profession est encadrée par une formation qualifiante et diplômante en rappelant que dans le cadre de toutes ses missions principales, l'assfam travaille en collaboration avec l'équipe socio-pluridisciplinaire.

SUD a également soulevé le questionnement du secret absolu étendu à tous les membres vivant au foyer. Le Département doit se rapprocher d'un juriste pour éclaircir ce point.

SUD a demandé que la mention "permis B obligatoire" soit retirée et remplacée par "recommandé" en rappelant que ce qui est demandé à l'assfam c'est de tout mettre en œuvre pour accompagner le jeune dans ses déplacements.

Le fonctionnement de la cellule de coordination : SUD a mis en évidence que la mise en place de cette instance était contextuellement à charge pour l'assistante familiale alors que le dysfonctionnement peut aussi venir de l'équipe dans son ensemble, et pas le seul fait de l'assfam. Nous avons réitéré notre volonté que l'assfam puisse être présente à cette instance et/ou représentée par la personne de son choix. Nous avons obtenu qu'un bilan annuel soit présenté aux organisations syndicales.

Le bilan d'accueil : SUD a demandé que ce bilan soit déconnecté de l'évaluation professionnelle. C'est un temps qui permet une analyse du travail de l'équipe et pas uniquement de l'assfam. Ce bilan reste nécessaire à la fin d'un accueil mais en aucun cas ne doit être une base à l'évaluation.

Le contrat d'accueil : il a été convenu qu'à la signature du contrat ou dans les deux mois suivant l'arrivée de l'enfant soit notifié le binomage de l'assfam. Il sera inscrit sur le contrat le nom d'une personne pouvant accueillir en urgence l'enfant en cas d'indisponibilité courte de l'assfam (congés exceptionnels)

Ce remplacement peut se faire par une autre collègue assfam, ou sous forme de contrat de parrainage avec un membre de la famille de l'enfant ou de l'assfam.

SUD a insisté pour que soit remises en place les commissions d'accueil à deux mois de l'arrivée de l'enfant afin de faire le point sur tous ses besoins et sur sa prise en charge globale.

Les obstacles au recrutement et la pérennisation des postes.

SUD a demandé une revalorisation salariale, ainsi qu'une reconnaissance au niveau du diplôme d'Etat et un vrai déroulé de carrière. En effet, la prime d'ancienneté ne fait pas office de déroulement de carrière (étant suspendue en cas d'arrêt maladie, accident du travail, congés maternité).

SUD a aussi demandé une reconnaissance salariale en cas d'accueil exclusif (prise en charge d'un enfant à problématique très lourde qui ne permet pas d'en accueillir un autre).

Continuer la volonté d'intégration par la titularisation des assfam. Ce sujet est sensible mais SUD ne lâche rien !



En 2017, nouvelle élection à la

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DEPARTEMENTALE

La commission consultative paritaire départementale (CCPD), créée par la loi de 1992, est née de l'utilité de prévoir, en amont de certaines décisions sur l'agrément, un dialogue entre les représentants des assistantes maternelles et assistantes familiales et les autorités pour prévenir le risque d'arbitraire.

L'existence de la CCPD permet également de satisfaire à l'obligation du respect des droits de la défense auxquels les tribunaux administratifs attachent une très grande importance. Dès lors qu'une décision défavorable à l'assistante familiale est fondée sur un motif lié à sa personne, elle doit être en mesure de présenter ses observations et de répondre aux griefs qui sont formulés contre elle.

Ses attributions :

La commission donne un avis préalablement à la décision du président du conseil départemental qui envisage :

- De retirer un agrément.
- D'apporter une restriction.
- De ne pas renouveler, totalement ou partiellement un agrément.

Sa composition :

Des élus, des représentants de l'administration et des représentants des assistantes maternelles et familiales.

Lors d'une convocation à la CCPD vous pouvez vous faire accompagner d'un représentant syndical SUD. En effet c'est une instance solennelle qui, au final, vous délivrera ou pas votre droit à poursuivre votre activité professionnelle.

Nous sommes là pour vous accompagner et défendre les intérêts de tous les collègues au sein de la CCPD. Nous revendiquons un traitement juste des situations de suspicion de maltraitance par le respect de la présomption d'innocence.

PRIME D'ACTIVITE

Depuis le 1er janvier 2016, le revenu minimum d'activité remplace la prime pour l'emploi. Désormais, les conditions d'octroi vont pénaliser bon nombre d'assistantes familiales, d'une part parce que les plafonds ont été augmentés, (les revenus pris en compte sont ceux du foyer) et d'autre part la CAF ne tient pas compte du revenu imposable mais du salaire perçu.

Sauf que, le salaire perçu par l'assistante familiale n'est pas lisible en l'état, il faut déduire toutes les indemnités liées à l'enfant (entretien, vêtue, vacances, rentrée scolaire) et les indemnités kilométriques.

La demande du revenu minimum doit être faite en ligne directement à la CAF. En cas de réponse négative il est tout à fait possible d'intenter un recours contre cette décision en formulant une réclamation auprès de la commission de recours amiable.



TEMPS D'APRENTISSAGE PERISCOLAIRE

Les temps d'activités périscolaires ne sont pas à la charge des assfam. Les frais correspondants doivent faire l'objet d'une facture à part, distincte des frais de cantine ou de garderie.

L'assfam ne doit pas régler cette facture mais la transmettre au REF en charge du suivi de l'enfant.



information ou adhésion

à adresser sous enveloppe à : section Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex

je souhaite : avoir des renseignements sur Sud ☐ adhérer à Sud ☐

nom :

prénom :

service ou adresse :

téléphone :

mel :

date :

signature :