

État des lieux & analyse

La gestion des informations ouvrant droit à rémunération implique par essence un décalage entre le fait initial et le déclenchement de la rémunération liée, c'est la règle du *service fait*.

C'est ce qui explique qu'il y a souvent un décalage entre l'événement et sa réponse financière : l'arrivée ou le départ d'un enfant ou tout autre changement dans l'accueil.

A la feuille de salaire est joint un récapitulatif des sommes versées, nous vous invitons à vérifier ce décompte et à notifier toute anomalie auprès du service accueil familial (SAF) et de votre gestionnaire paie.

Même si nous ne trouvons pas cela logique, ni normal, nous vous conseillons vivement d'informer votre gestionnaire et votre SAF sans attendre que les services le fasse et à veiller à la prise en compte des changements sur les fiches de paie qui vont suivre.

Signalez (par mail de préférence) au plus vite les changements pour raccourcir le délai de prise en compte.



Toutes les sommes sont dues.

Le Département vous doit l'intégralité des jours de présence de l'enfant dès le premier jour d'arrivée : le salaire et, dans le cadre d'une ordonnance de placement, l'allocation d'entretien.

Veillez donc à ce que les sommes vous soient versées. En toute logique, le versement des salaires et allocations cesse dès le départ de l'enfant... vous devrez donc rembourser l'intégralité des sommes perçues a posteriori.

Sur pression syndicale (dont la CGT) il est désormais acquis que toute journée entamée est une journée payée.

Dans les cas de trop perçu, et ce essentiellement à cause

de l'utilisation d'un logiciel hors d'âge (Philéas) l'employeur (service paie) « régularise » d'office et aveuglement sur les fiches de paie suivante. Il arrive donc qu'il n'y ait aucun paiement effectué (ni paie ni allocation).

La loi n'autorise pas l'employeur public à percevoir ou payer directement, il doit, en théorie, émettre un titre de recette auprès de la paierie départementale...

À l'heure actuelle, les services, au vu de l'obsolescence des logiciels de gestion, n'ont recours à cette procédure que si les sommes dues sont supérieures aux sommes versées. Il vous appartient dès réception de ce titre de contacter la paierie pour négocier un échelonnement.

La gestion des salaires liés aux accueils (2/2)

A O Û T 2 0 2 0

Ce qu'il faut savoir

- Reste à vivre

Quelle que soit l'origine et le montant de la dette, le débiteur ou la débitrice salarié·e conserve une somme égale au montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA) correspondant à un foyer composé d'une seule personne, soit 550,93 €.

- Montant maximum saisissable

Le montant saisissable des rémunérations du travail est calculé à partir du salaire net annuel des 12 mois précédant la notification de la saisie. Pour déterminer le salaire net annuel, les remboursements de frais et allocations pour charge de famille ne sont pas pris en compte. Le montant saisissable est calculé par tranche, et augmente progressivement.

- Délais de prescription

Les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agent·es peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.

Propositions revendicatives

La CGT revendique :

- L'augmentation de la « fonction globale d'accueil » de 32H de SMIC (soit 82H au lieu des 50 actuelles)
- La révision de l'allocation d'entretien et autres « primes »
- L'abandon de Phileas au profit d'une gestion sous lodas (ou toute autres solution compatible avec le SIRH commun) pour les suivis d'accueil familial ;
- la séparation du versement de la paie et des allocations d'entretien : 2 décomptes & 2 versements distincts ;
- le renforcement des équipes de gestionnaire paie. Actuellement, le ratio de un·e gestionnaire pour 270 AssFam est largement insuffisant pour une gestion réactive et pertinente ;

- un rattachement à la direction des ressources humaines (RH) départementale pour toutes les questions de carrière des AssFam (paie, formation, droit à congés...) à l'exception du recrutement et l'accompagnement professionnel qui relèvent de l'action sociale ;
- un droit réel à la formation ;

- l'accès aux prestations sociales comme pour les autres agent·es. Un « pôle concertation » est plus que nécessaire. Nos collègues rencontrent de grandes difficultés, l'information sur leurs droits (droit privé et droit du travail) est bien souvent méconnue, d'où des situations extrêmes qui pourraient être évitées si l'on s'en donnait le temps et les moyens.

