

Guide de l'accueil familial

Les AssFam sont la base du dispositif de l'aide sociale à l'enfance, des petites fourmis sans lesquelles le système ne fonctionnerait pas. Membres à part entière de l'équipe pluridisciplinaire, elles méritent bien une reconnaissance et une rémunération digne de la fonction primordiale qu'elles exercent !



☎ 03 59 73 65 73

📘 @CGTCD59

✉ cgt@lenord.fr

📞 +33782735190

📍 45 D rue de Tournai
59000 Lille

📺 cgt département
du nord

DANS CE GUIDE :

Introduction	3
Fiche 1 L'accueil familial dans l'aide sociale à l'enfance	4
Fiche 2 Missions de l'AssFam	5
Fiche 3 Le service d'accueil familial	6
Fiche 4 L'agrément	7
Fiche 5 Le recrutement	8
Fiche 6 Le SPAE et le DEAF	9
Fiche 7 L'accueil	10
Fiche 8 Les réflexes à avoir avant d'accepter un accueil	11
Fiche 9 Le projet pour l'enfant (PPE)	12
Fiche 10 Le recueil d'observation	13
Fiche 11 Travail avec l'autorité parentale	14
Fiche 12 Des écrits professionnels	15
Fiche 13 La gestion des salaires liés à l'accueil	16
Fiche 14 La CCPD	18
Fiche 15 La CCP - C	20
Fiche 16 L'ERDAF	21
Fiche 17 Les droits des assfam	22
FICHE 18 La rupture du contrat d'accueil	23
FICHE 19 Les services, acteurs et actrices de l'accueil familial en territoire	25

Introduction

A O Û T 2 0 2 0

Ce guide n'a pas la prétention d'apporter toutes les réponses liées à l'accueil familial, par contre il a l'ambition d'être un outil pour aider à mieux appréhender les rôles de chacun ainsi que les droits et devoirs des différents acteurs de l'accueil familial.

Ce travail est issu du constat que l'accueil familial n'est jamais envisagé dans sa globalité mais toujours de façon fractionnée en fonction de sa propre position, ainsi la vision est toujours de voir "midi à sa porte" selon que l'on soit AssFam, ASE, SAF, juge, parents...

Chacun·e croit de ce fait être dans le vrai quand il envisage son périmètre d'action, il nous est apparu comme nécessaire de travailler afin que chacun·e sache "qui doit faire quoi".

Le travail présenté n'est pas définitif, il est amené à se compléter et s'actualiser,

On nous dit que la DGASol œuvre aussi à la rédaction d'un guide comme cela existe déjà dans d'autres départements. Si les syndicats n'ont pas été conviés aux travaux sur ce guide,

certain·es camarades y ont participé à titre professionnel. nous en connaissons donc la trame et l'ambition mais nous constatons que le calendrier de publication n'est pas donné alors que le travail a démarré en 2017 !

Aussi la CGT, forte des syndiqué·es présent·es dans nombre des domaines concernés, a décidé de ne pas



attendre cette hypothétique publication.

Vous avez donc en main un guide CGT, qui s'appuie sur les textes, règlements, notes internes ayant cours au Département, il s'appuie aussi sur des rencontres avec les acteurs : SAF, ASE, AssFam... partout nous avons des syndiqué·es. La CGT participe aussi aux travaux en cours avec l'employeur départemental et rencontre régulièrement les

responsables de SAF et autres services.

Chaque fiche est donc constituée d'un état des lieux, d'une analyse et de propositions revendicatives CGT.

Les informations données sont celles que nous avons collectées ou déduites de ce que nous avons en main. Nous sommes ouverts à toute forme de modification, rectification ou compléments dûment consolidés documents à l'appuis. Nous considérons que nous sommes dans le vrai à défaut qu'il nous soit démontré le contraire

Ce guide est donc un outil de référence pour votre travail, mais aussi un outil revendicatif CGT.

Note : Le comité technique du 20 juin 2019 et les groupes de travail mis en place depuis le mois de mars 2019 tendent à retravailler les questions de l'organisation des SAF, de la VIAF qui deviendrait ERDAF, du contrat de travail, des congés. La CGT y porte les revendications autour du temps de travail, des rémunérations, des conditions d'accueil, de déroulement de carrière, etc.

**SUIVRE NOS
ACTUALITÉS
SUR
CONT@CT
(INTRANET)**

Accueil> Nos
ressources> Les
organisations
syndicales> CGT>
Assistant·e Familial·e

**ALLER PLUS
LOIN**

Nous vous invitons
à poser vos
questions à faire
part de vos
remarques à
cgt@lenord.fr

Pour une meilleure lisibilité, le terme « AssFam » est retenu pour désigner une assistante familiale, un assistant familial, les assistantes familiales ou les assistants familiaux

État des lieux & analyse

Depuis les lois de décentralisation, la responsabilité et l'organisation des missions de protection de l'enfance sont gérées, au niveau départemental, par les Départements (en terme de collectivité territoriale) (*article 37-2 de la loi du 22 juillet 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat*).

Cette mission de service public, définie par le *Code de l'action sociale et des familles (CASF)*, est le plus souvent confiée aux services d'aide sociale à l'enfance, parfois appelés services « enfance-famille ». Ces services sont chargés de l'ensemble des interventions auprès des familles en difficulté, dans le cadre de l'action éducative en milieu ouvert et des placements d'enfants séparés de leurs parents sur décision

administrative ou judiciaire.

L'aide sociale à l'enfance est certainement le plus important service d'action sociale. En témoignent les chiffres (source <https://www.onpe.gouv.fr/>) :

- Le nombre de mineur·es pris en charge en protection de l'enfance est estimé à 295 357 sur la France entière, soit un taux de 20,1 % des moins de 18 ans ;
- Le nombre de jeunes majeur·es concerné·es par une prestation est estimé à près de 21 400 sur la France entière, ce qui représente 9,2 % des 18-21 ans, un léger recul par rapport à 2014 ;
- 2 % des enfants français est pris en charge par l'ASE, la moitié fait l'objet d'une mesure de placement (en foyer ou accueil familial).

Les départements sont les plus importants employeurs d'AssFam à titre permanent.

Pour le Nord, au « 31 décembre 2018 ce sont

5559 enfants et jeunes majeur·es accueilli·es pour 2605 Assfam »

Pour autant, ce mode de prise en charge des enfants n'est que rarement identifié et organisé en tant que service spécifique, au point que c'est parfois davantage d'un recours à des AssFam dont il s'agit, comme s'il s'agissait d'une prestation externe.

De plus en plus, la reconnaissance des besoins des enfants, l'affirmation de l'autorité parentale, la professionnalisation des AssFam conduisent les services à restructurer le placement d'enfants chez des AssFam. Dans quelques départements, cette tendance et la prise en considération des enjeux particuliers de l'accueil familial se traduisent par la constitution des services spécifiques d'accueil familial faisant intervenir des professionnels formés et spécialisés.

Propositions revendicatives

La CGT revendique une véritable politique d'aide sociale à l'enfance "pour que l'enfance ne soit plus en danger", L'enjeu doit être que chaque enfant confié à la collectivité puisse être accompagné vers l'âge adulte

selon ses besoins en toute sécurité et ce, si nécessaire jusqu'à ses 21 ans. Cette politique doit tenir compte de l'ensemble des paramètres et acteurs dans le cadre d'un véritable « Projet pour l'enfant ». Elle

ne peut s'envisager que dans la globalité des accueils et accompagnements avec l'ensemble des acteurs : associations, institutions, justice, santé, médico-social, collectivités territoriales.

État des lieux & analyse

DÉFINITION

L'article L. 421-2 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) dispose :

« *L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé [...] après avoir été agréé à cet effet.*

L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil. »

STATUT

L'ensemble des AssFam employées par le Département du Nord (ou toute autre collectivité territoriale) sont « **des agents contractuels de droit publics sur poste permanent** » exerçant des missions de protection de l'enfance en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire chargée du suivi de l'enfant.

A ce titre, ils sont à considérer comme des **travailleurs sociaux à part entière.**

MISSIONS

- Accueillir l'enfant et prendre en compte de ses besoins fondamentaux
- Agir dans l'intérêt de l'enfant
- Intégrer l'enfant dans sa famille d'accueil
- Assurer l'accompagnement éducatif de l'enfant
- Assurer l'accompagnement de l'enfant dans ses relations avec ses parents



Propositions revendicatives

La CGT revendique dans ce cadre :

- un rattachement à la DRH pour toutes les questions de carrière, de congés, de formation, de santé...
- une intégration systématique des AssFam dans l'ensemble des décisions concernant l'enfant accueilli : calendrier, PPE, lieux et type de scolarisation, activité de sport et loisir...
- Au regard des missions qui leurs sont confiées la CGT revendique l'intégration des Assfam dans le cadre d'emploi de catégorie B de la filière médico-sociale

Les Assfam sont partie intégrante du SAF

Si nous assistons à une évolution, il reste trop souvent que les assfam ne sont pas considéré.e.s comme membres du SAF. De fait ce lien n'est pas clairement défini par les textes mais tout porte à confirmer cet état de fait : le/la RSAF est bien considéré.e comme supérieur.e hiérarchique des Assfam, et le SAF est

RÉFÉRENCE JURIDIQUE

Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux

État des lieux & analyse

Créés en novembre 2010, pour se mettre en conformité avec la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005, les services accueil familial (SAF) visent à différencier l'accompagnement de l'enfant et de sa famille du soutien des AssFam et de leurs familles.

Les SAF s'inscrivent dans le dispositif de protection de l'enfance.

Le SAF est intégré au Pôle Enfance Jeunesse Famille dans chaque Direction Territoriale de Prévention et d'Action Sociale (DTPAS). Il existe 8 SAF sur le Département du Nord.

La/le responsable du SAF est la/le supérieur.e hiérarchique des AssFam relevant du territoire de la DTPAS.

COMPOSITION

• **Un.e Responsable de Service Accueil Familial** a pour fonction de (*extrait d'une fiche d'appel à recrutement du Département*) :

- ▶ assurer l'encadrement hiérarchique et technique de l'équipe SAF ;
- ▶ développer la professionnalisation des

AssFam et mener la politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences des AssFam ;

▶ optimiser la qualité de la prise en charge de l'enfant ;

▶ être garant du projet Accueil Familial de la DTPAS ;

▶ collaborer à la politique Accueil Familial à l'échelle départementale.

• **Des chargés.e.s d'accompagnement** en charge du parcours professionnel des AssFam

• **Une ou deux psychologues** dont le rôle est d'assister l'AssFam et l'ensemble de la famille d'accueil face à ses difficultés professionnelles et aux questions autour de l'accueil familial

• **Des correspondant.es** en charge des questions administratives liées à la carrière et à l'exercice du métier

RÔLE et MISSIONS :

• Vers l'AssFam

- ▶ accompagner dans son parcours professionnel
- ▶ participer à la construction de l'identité professionnelle
- ▶ développer ses compétences
- ▶ soutenir dans les difficultés professionnelles
- ▶ mettre en adéquation le projet de l'enfant et le projet de l'AssFam
- ▶ gérer les questions d'interruption d'accueil lié aux congés, formation, activité syndicale, etc.

• Vers l'ASE

- ▶ proposer des familles d'accueil en fonction des éléments de connu sur l'enfant à accueillir
- ▶ être le lien entre l'AssFam et les services départementaux dans le cadre des accueils

Propositions revendicatives

La CGT milite pour une ré-évaluation des effectifs des SAF afin de le mettre en cohérence avec l'effectif d'AssFam qu'ils accompagnent.

Elle revendique une

uniformisation des pratiques et une clarification des missions dans l'objectif d'un meilleur suivi des professionnel.le.s et un renforcement du rôle des SAF dans l'accueil.

Elle propose aussi la création de RSAF adjoint.e consacré au soutien à l'équipe permettre au responsable d'investir pleinement le pilotage du service

RÉFÉRENCE JURIDIQUE

Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux

Décret n° 2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le code de l'action sociale et des familles

Délibération du conseil général du Nord du 18 août 2014

État des lieux & analyse

L'exercice du métier exige au préalable un agrément délivré par le président du conseil départemental du Nord.

Il vise à vérifier si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineures et majeures de moins de vingt et un an accueillies, en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne.

La circulaire départementale du 8 janvier 2008 relative à la procédure d'agrément et de suivi des assistantes familiales définit les pré-requis à l'exercice du métier.

Une fois agréée, les conditions à remplir pour devenir AssFam sont :

- être de nationalité française ou d'un État membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- jouir de ses droits civiques ;
- se trouver en situation régulière au regard du code du service national ;
- être de nationalité

étrangère et être en situation régulière au regard des lois sur l'immigration ;

- disposer d'un casier judiciaire (bulletin n°2) compatible avec l'exercice des missions de la protection de l'enfance ;
- avoir l'aptitude physique à l'exercice du métier (certificat médical de moins de 6 mois) ;
- maîtriser la langue française à l'oral.

La demande d'agrément doit être sollicitée auprès de la protection maternelle et infantile (PMI) du secteur ou PPMIS du territoire.

L'agrément peut être demandé pour l'accueil de trois enfants (au regard des conditions d'accueil).

Au-delà, l'AssFam doit demander une dérogation nominative. Celle-ci est délivrée exclusivement par la PMI et pour une durée limitée

L'évaluation d'agrément est effectuée par les professionnels de la PMI et du service social départemental

(SSD) par le biais de visites du domicile et d'entretien avec l'ensemble de la famille d'accueil.

L'agrément est valable pour l'accueil familial ou maternel et pour tout type d'employeurs (département, associations...).

L'agrément doit être renouvelé :

- tous les 5 ans sauf si vous êtes lauréat.e du diplôme d'État d'assistant.e familial.e (DEAF) ;
- à chaque modification des conditions d'accueil : déménagement, rénovation importante du logement, ou changement de la composition familiale (naissance, adoption, mariage ou assimilé, séparation...).

Pour les litiges relatifs à l'agrément, la commission consultative paritaire départementale (CCPD) est compétente et doit être saisie. Le tribunal administratif est aussi compétent dans certains types de litiges.

Propositions revendicatives

La CGT revendique que

- TOUT agrément réservé par le département employeur doit être payé même s'il n'est pas utilisé

- au regard de la croissance du recours à l'écrit (communication par courriel) des formations à l'écrit francophone doivent être proposées systématiquement

- qu'il n'y ait pas plus de 4 accueils par assfam, pas plus de 5 accueils par famille s'il s'agit d'un couple d'AssFam

État des lieux & analyse

Après obtention de l'agrément, l'AssFam peut postuler à l'aide sociale à l'enfance (ASE) en transmettant sa candidature au service accueil familial (SAF) du conseil départemental, ou auprès d'autres organismes.

La candidature est examinée et évaluée par l'équipe SAF au regard des besoins du territoire et des problématiques des enfants à accueillir :

- évaluation socio-professionnelle ;
- é v a l u a t i o n psychologique.

Sont évalués la motivation, les compétences et savoir-faire, l'environnement familial nécessaires à l'exercice du métier dans le cadre spécifique de la protection de l'enfance.

En cas d'avis défavorable, la décision est notifiée au candidat par le/la responsable du service accueil familial (RSAF) par l'envoi d'un courrier de refus. La saisine de la commission consultative paritaire C ou du tribunal administratif sont dès lors possible.

En cas d'avis favorable, la signature du contrat de travail s'effectuera lors d'un entretien de recrutement avec le RSAF (avec une période d'essai de 3 mois).

Au cours de cet entretien, seront évoqués :

- Le projet de l'assfam
- l'agrément ;
- le contrat de travail ;
- la rémunération ;
- les congés / vacances ;
- le droit syndical ;
- la Charte de la laïcité ;
- l'arrêt de travail ;
- la protection fonctionnelle ;
- la formation (stage préparatoire à l'accueil de l'enfant -SPAÉ, diplôme d'État d'assistant.e familial.e - DEAF, validation des acquis de l'expérience - VAE) ;
- la retraite.

Il sera transmis un guide d'appui aux situations difficiles.



Propositions revendicatives

La CGT revendique

- La reconnaissance de travailleur.se social.e (notamment par la création du cadre d'emploi d'assistant familial (catégorie B de la filière médico-sociale)
- L'intégration pleine et entière des asfam aux effectifs départementaux comme les fonctionnaires .
- Un véritable droit à la formation tout au long de sa vie
- La systématisation de l'accompagnement de l'accompagnement à la prise de fonction

Le stage préparatoire à l'accueil d'un enfant (SPAÉ) et le diplôme d'Etat d'assistant·e familial·e (DEAF)

A O Û T 2 0 2 0

État des lieux & analyse

LE STAGE PRÉPARATOIRE À L'ACCUEIL D'UN ENFANT (SPAÉ)

La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 a renforcé la réforme de 1992 qui impose de suivre une formation avant le premier accueil.

Cela est défini obligatoirement ainsi :

- 60 heures avant d'accueillir (le stage est organisé par la direction enfance famille jeunesse - DEFJ) ;
- 240 heures en formation qualifiante (DEAF), en centre de formation.

LE DIPLÔME D'ÉTAT D'ASSISTANT·E FAMILIAL·E (DEAF)

La certification comprend :

- l'élaboration d'un dossier sur l'accueil et l'intégration de l'enfant dans la famille d'accueil suivi d'un entretien ;
- une étude de cas sur l'accompagnement éducatif de l'enfant ;
- une épreuve orale sur la communication professionnelle.

Le DEAF est un diplôme de niveau V, comme le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou le brevet d'études professionnelles (BEP).

Le passage du diplôme n'est pas obligatoire pour exercer : être lauréat du DEAF supprime la révision d'agrément périodique (c'est le seul « avantage » à ce jour).

RÉFÉRENCE JURIDIQUE

Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux



Propositions revendicatives

La CGT revendique la reconnaissance et la valorisation du DEAF en termes de rémunération et de déroulé de carrière. Les qualifications, les responsabilités et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités doivent être reconnues et non niées.

La CGT réclame aussi la systématisation de l'accompagnement à la prise de fonction

État des lieux & analyse

Après validation du stage préparatoire à l'accueil d'un enfant (SPAÉ) et obtention de l'agrément nécessaire, l'AssFam peut accueillir.

La proposition d'accueil s'effectue après validation du/de la responsable du service accueil familial (RSAF), en concertation avec le/la responsable territoriale de l'aide sociale à l'enfance (RTASE), au regard de l'agrément, du projet et des compétences de l'AssFam ainsi que de la

problématique de l'enfant.

Il est recherché l'adéquation entre l'accueil familial et le projet de l'enfant.

Chaque possibilité d'accueil doit être évaluée en fonction des autres enfants vivants dans le foyer : enfants de la famille, autres enfants accueillis.

Le jour de l'accueil, doit être transmis à l'accueillant.e la fiche relais et les autorisations parentales.

Le contrat d'accueil sera transmis au plus tard dans le mois, de l'accueil - article D. 422-7 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

Il est de la responsabilité de l'AssFam de respecter sa capacité d'accueil au regard de l'agrément et d'éviter le sureffectif.

Si plusieurs personnes ont

signé le contrat d'accueil, l'AssFam reste seul.e responsable devant l'employeur.

C'est donc à vous de décider des conditions : on ne peut vous imposer de choix. De même vous ne pouvez confier même à un tiers inscrit sur le contrat, les enfants au-delà du délai de 3 jours maximum.

Être AssFam, c'est par définition être en capacité d'accueillir TOUT enfant de 0 à 21 ans, mais cette règle doit tenir compte des autres enfants présents au foyer et du projet de l'assfam.

Rappel : seul le service PMI de la DTPAS peut délivrer une dérogation nominative à durée déterminée, celle-ci ne peut vous être imposée



Propositions revendicatives

La CGT revendique :

- la remise immédiate d'un écrit vous confiant l'enfant dès l'arrivée (fiche relais) ;
- l'information de l'accueillant.e des « problématiques » de l'enfant (si possible en amont de l'accueil afin de le préparer au mieux) ;
- le respect de l'intérêt des enfants vivants dans la

maison d'accueil - la problématique du nouvel accueil ne doit pas nuire aux autres enfants ;

- une évaluation sincère et partagée des compétences de l'accueillant.e et des caractéristiques d'accueil avant d'accepter ou refuser un accueil ;
- l'association de l'accueillant.e à la

rédaction du projet pour l'enfant (PPE) et à l'agenda ;

- le fait que tout élément relatif à l'accueil fasse l'objet d'un écrit.
- Pas plus de 5 accueils par famille d'accueil (dans le cas d'un couple d'assfam)

Les réflexes à avoir avant d'accepter un accueil

A O Û T 2 0 2 0

Trop souvent les collègues sont pris·es au dépourvu face à une demande qualifiée d'urgence par les services. La CGT vous propose donc cette fiche-outil constituée de questions à poser avant d'accepter un accueil.

En tout état de cause, il est nécessaire d'avoir un écrit au plus vite confirmant toutes les réponses apportées. Si le service ne vous fait pas l'écrit : faites-le !

Accepter l'accueil engage l'accueillant comme les services. Vous devez agir de manière professionnelle, l'enfant qui arrive chez vous doit pouvoir être réellement pris en charge et sécurisé. Pour lui, pour vous, pour la famille d'accueil c'est incontournable.

Sans aller jusqu'à parler de "négociateur", il faut bien avoir conscience que vous pouvez opposer un certain nombre d'éléments en rapport avec l'environnement d'accueil notamment les autres enfants au domicile (les vôtres comme ceux de l'aide sociale à l'enfance - ASE).

Pourquoi moi ?

Si on vous appelle, c'est que, normalement vous avez le profil d'accueil qui correspond à l'enfant. Il convient donc de vous le faire confirmer.

Ne cédez pas à l'urgence, les cas où la décision de placement en urgence sont rares et quand bien même, Pourquoi moi ?

- Est-ce une typologie d'enfant ou de problématique que vous connaissez ?
- Avez-vous réellement une place disponible ? sinon, comment le service compte-t-il gérer ? quelles garanties donne-t-il que la situation sera provisoire et de court terme ?
- Avez-vous l'équipement nécessaire pour l'accueil : un vrai lit (adapté) du matériel pédiatrique si c'est un bébé ?

Renseignement sur l'enfant

- quelles sont ses problématiques ?
Même pour un premier placement il est possible d'avoir des éléments sur celles-ci (famille connues des services), a fortiori s'il s'agit d'une réorientation.
- Fille ou garçon ? Quel âge ?
- Enumérez les autres enfants présents afin de s'assurer que le nouvel accueil est compatible.
- Faudra-t-il une surveillance particulière : dépendance, maladie (diabète par exemple) ? avez-vous les formations nécessaires ?
- Y a-t-il un régime alimentaire spécifique ?
- Y a-t-il des rites religieux à respecter ?

Les cas psychiatriques ne relèvent pas de l'accueil familial.

Combien de temps durera la prise en charge ?

- Si elle est provisoire : quelle date limite ?
- Si elle est (potentiellement) pérenne, exiger d'avoir un point avec le/la référent.e ou le RTASE sous 3 jours.
- Quelle prise en charge ?
- Y a-t-il des rendez-vous à assurer ?
- Y a-t-il un traitement ?
- Qui est le référent ASE ?

Dans tous les cas, exigez un écrit vous confiant officiellement l'enfant (fiche relai par exemple) dès l'arrivée de l'enfant

S'il reste trop de questions sans réponse, s'il n'y a pas suffisamment d'éléments positifs, de renseignements clairs, sachez que vous êtes en droit de refuser l'accueil ou de ne l'accepter que pour 3 jours maximum.

ATTENTION DEROGATION

Il est possible que vous soit proposé un accueil en « sureffectif » Elle n'est pas obligatoire et ne peut vous être imposée.

Il s'agit d'une « **dérogation nominative** »

Celle-ci est accordée par le service PMI, de l'UTPAS elle est **impérativement nominative et à durée limitée**

Doit y figurer : le nom de l'enfant concerné.e, la date de début et de fin d'accueil

État des lieux & analyse

RÉFÉRENCE JURIDIQUE

Arrêté du 14 mars 2006 relatif au diplôme d'Etat d'assistant familial

Article L. 221-6 du Code de l'action sociale et des familles (secret professionnel)

Article L. 226-2-2 du Code de l'action sociale et des familles (partage limité des informations sur une situation individuelle, secret professionnel)

Le travail de l'AssFam s'inscrit dans un projet éducatif global qui nécessite un ensemble d'interventions psycho- socio-éducatives à chaque enfant, adolescent.e ou jeune majeur.e. En conséquence, l'AssFam fait partie de l'équipe pluridisciplinaire d'accueil familial permanent et à ce titre participe aux réunions d'évaluation et/ou de synthèse sur la situation du ou des enfants accueillis (arrêté du 14 mars 2006).

Le métier exige de l'AssFam de travailler en coordination avec l'équipe pluridisciplinaire dont elle/il fait partie.

Ce qui vise notamment à :

- contribuer à l'élaboration du projet individualisé de l'enfant;
- accompagner l'enfant dans ses relations avec le professionnel de l'équipe pluridisciplinaire ;
- verbaliser et échanger régulièrement avec le travailleur social **[réfèrent ? Les assfam sont aussi des pro du travail social !]** sur le quotidien de l'enfant, dans le respect de sa parole et de son intérêt ;
- participer à l'évaluation de l'accueil et de l'évolution de l'enfant dans le cadre des réunions de synthèse ;
- participer à des actions de formation professionnelle et d'échange sur les pratiques professionnelles.

L'AssFam est, par son statut et par les informations qu'il/elle reçoit dans l'exercice de ses missions en protection de l'enfance, tenu.e tant au secret professionnel qu'au devoir de discrétion professionnelle.

CONFIDENTIEL

Propositions revendicatives

Pas d'accueil sans PPE !

L'accueillant.e doit être partie prenante de l'élaboration du PPE.

Le PPE doit être

accompagné d'une obligation de moyens : puisqu'il s'agit d'un projet co-écrit par des professionnels pour travailler à l'autonomie et contribuer au développement de l'enfant, il

induit que chaque choix, chaque orientation est indispensable et implique que les professionnels aient les moyens de mettre en œuvre ces arbitrages.

RÉFÉRENCE JURIDIQUE

Article L. 221-6
du Code de
l'action sociale
et des familles
(secret
professionnel)

Article
L. 226-2-2 du
Code de
l'action sociale
et des familles
(partage limité
des
informations
sur une
situation
individuelle,
secret
professionnel)

État des lieux & analyse

Le R-Ob est un outil de travail pour les AssFam visant à formaliser les observations que ces professionnel.le.s relèvent dans le cadre de leurs fonctions éducatives et plus généralement durant l'accueil de l'enfant.

Le R-Ob :

- est individuel à chaque enfant ; est rédigé de manière régulière
- permet de présenter l'évolution de l'enfant lors d'instances relatives au projet de l'enfant
- est un outil personnel pour l'AssFam
- ne nécessite pas d'être signé
- ne peut être transmis à d'autres instances
- ne peut être porté à la connaissance de l'autorité parentale.

La rédaction du R-Ob participe à la professionnalisation en mobilisant des compétences. Le service accueil familial (SAF) veillera à ce que le R-Ob fasse l'objet d'une pratique régulière.

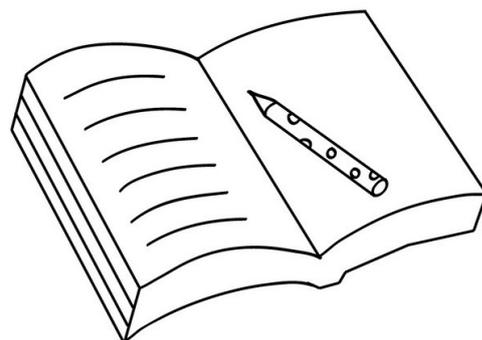
Le métier exige de l'AssFam de travailler en coordination avec l'équipe pluridisciplinaire dont il fait partie. Ce qui vise notamment à :

- contribuer à l'élaboration du projet individualisé de l'enfant
- accompagner l'enfant dans ses relations avec le professionnel de l'équipe pluridisciplinaire
- verbaliser et échanger

régulièrement avec le travailleur social sur le quotidien de l'enfant, dans le respect de sa parole et de son intérêt

- participer à l'évaluation de l'accueil et de l'évolution de l'enfant dans le cadre des réunions de synthèse
- participer à des actions de formation professionnelle et d'échange sur les pratiques professionnelles

L'AssFam est, par son statut et par les informations qu'il reçoit dans l'exercice de ses missions en protection de l'enfance, tenu tant au secret professionnel qu'au devoir de discrétion



Propositions revendicatives

Le R-Ob est un outil indispensable mais il est fortement conseillé de tenir un livre de vie moins formalisé indiquant les événements quotidiens de l'accueil. Il est aussi fortement

recommandé de « faire des écrits » chaque décision ou demande doit faire l'objet d'un écrit (mail ou relevé dans un cahier daté). Une information conjointe au SAF est vivement conseillée.

Invitez aussi les enfants à tenir leur « livre de vie » La CGT note aussi que trop souvent la parole de l'enfant ou des parents prime sur celle des professionnel.le.s

État des lieux & analyse

La loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance réaffirme la place des détenteurs de l'autorité parentale dans la prise en charge de leur enfant confié au service de l'aide sociale à l'enfance (ASE).

Dans le cadre des mesures judiciaires, les magistrats laissent souvent à l'appréciation du service de l'aide sociale à l'enfance l'organisation des droits de visites et d'hébergement (DVH) strictement définis par ladite loi et inscrits dans le Code civil.

Dans le souci de renforcer la sécurité de l'enfant, l'organisation des calendriers des rencontres parents/enfants et des droits d'hébergement doit prendre en considération :

- les problématiques familiales et les raisons ayant motivé la séparation de l'enfant d'avec son milieu familial ;
- l'impact de ces difficultés

sur le développement de l'enfant, notamment en cas de maladie (alcoolisme, troubles psychiatriques ...) ou de conflits graves entre les parents.

Dans le cadre de la mise en place du projet pour l'enfant (PPE), l'AssFam participe au maintien et/ou à la construction des liens de l'enfant et de sa famille.

Il aide l'enfant à comprendre sa situation.

Il écoute l'expression, les sentiments de l'enfant sur sa vie familiale et l'aide à exprimer ses émotions à ce sujet.

L'AssFam participe à la préparation de l'enfant dans le cadre des rencontres avec ses parents.

Il transmet lors des bilans mis en place par le référent enfance en présence des parents toutes les observations traduisant de l'évolution des relations entre l'enfant et ses parents grâce à des outils mis en place tel que le recueil d'observation (R-Ob).

Lorsque la situation l'exige, et pour le bien être physique et psychique de l'enfant (notamment dans les visites protégées), la présence de l'AssFam pendant les rencontres parent-enfant peut favoriser le lien entre l'enfant et son parent.

Dans ce cas précis, l'AssFam ne remplace pas le tiers qui médiatise la rencontre et qui a été identifié le plus adapté par rapport à la problématique familiale.

RÉFÉRENCE JURIDIQUE

Loi
n° 2007-293 du
5 mars 2007
réformant la
protection de
l'enfance



Propositions revendicatives

La CGT revendique que l'AssFam soit partie prenante de toute décision relative à l'enfant accueilli, a fortiori si elle affecte les conditions d'accueil.

La CGT s'inquiète aussi que la parole de l'assfam soit souvent minimisée par rapport à celles des enfants et parents.

La CGT préconise un renforcement des LRPE (lieu de rencontre parent-enfant) et de leur utilisation pour les

situations nécessitant une médiation renforcée (conflit de loyauté, communication difficile...)

État des lieux & analyse

Pour chaque enfant accueilli vous devez avoir :

- Une fiche relais dès l'accueil
- Un contrat d'accueil au plus vite
- Un PPE (projet pour de l'enfant) auquel vous devez avoir collaboré : c'est votre feuille de route
- Un calendrier clair et tenu à jour inscrivant les rendez-vous de l'enfant et établi en concertation avec l'accueillant

Toute préconisation (consigne, note) liée soit à votre cadre d'accueil (SAF) soit aux enfants accueillis (ASE) doit faire l'objet d'un écrit simple clair et précis daté et « signé » : l'utilisation de l'adresse professionnelle (@AssFam.lenord.fr) a valeur officielle. il s'agit avant tout de pouvoir maintenir un travail conjoint fluide et clair.



Propositions revendicatives

La CGT préconise :

- la rédaction systématique d'un courriel aux services concernés relatant les événements significatifs ou reprenant les décisions importantes notamment si ces éléments n'ont fait l'objet que d'un oral ;
- La tenue d'un cahier de suivi régulier (en

complément du R-Ob) consignnant les événements de la vie de l'enfant

- La tenue d'un livre de compte
- La CGT revendique
- Une formation à l'écrit (professionnel ou non).
 - Un véritable plan, de formation dédié aux assfam tant sur les écrits

que sur les outils de communication

La CGT exige la vérification des possibilités d'accès des assfam à leur adresse courriel professionnelle que ce soit en terme d'activation de celle-ci qu'en terme de disponibilité permanente

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.



État des lieux & analyse

QUEL EST LE RÔLE DE LA CCPD ?

Les CCPD ont été créées en 1992 afin d'instaurer un dialogue entre les instances départementales, les représentant·es des assistant·es maternel·les et familial·es et les professionnel·les elles-mêmes en cas de procédure pour non-renouvellement, suspension ou modification restrictive de l'agrément. L'objectif : éviter toute décision arbitraire ou mal informée relative à l'agrément de la part du président du conseil départemental et garantir le respect de des droits à la défense des professionnel·les dans une procédure administrative les concernant.

Convoquée a minima une fois par an, les CCPD donnent également un avis sur le programme de formation des assistantes maternelles et familiales du département et élaborent leur propre règlement de fonctionnement. Leur organisation est définie aux articles R. 421-27 et suivants du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

QUI SIÈGE EN CCPD ?

La CCPD est composée de 6, 8 ou 10 membres selon le nombre de professionnel·les exerçant leur métier dans le département. Y siègent à représentation égale

- des représentant·es des instances départementales et leurs suppléant·es, nommé·es par le président du conseil départemental. Ce dernier siège également à la CCPD ;
- des représentant·es des professionnel·les élu·es par leurs pair·es tous les 6 ans.

COMMENT SONT ÉMIS LES AVIS DE LA CCPD ?

La CCPD est réunie par le président du conseil départemental avant toute décision relative à l'agrément et potentiellement préjudiciable. Après audition du/de la professionnel·le concerné·e, la commission émet un avis à la majorité des membres présents. En cas d'égalité, la voix du président du conseil départemental est prépondérante. Cet avis n'étant que consultatif, le président peut (rarement) décider de ne pas le suivre.

COMMENT SE DÉROULE LE PASSAGE EN CCPD ?

Un courrier recommandé est envoyé au moins 15 jours avant et doit préciser les motivations de la procédure, le droit de consulter son dossier administratif et de faire part de ses remarques écrites ou orales à la commission. Il est possible de se faire accompagner ou représenter (avocat·e, syndicat, association...) et d'apporter à son dossier des pièces ou preuves pouvant participer à sa défense.

Lors de la séance, les membres de la commission (élu·es ou nommé·es) questionnent la/le professionnel·le avant d'émettre leur avis, hors de sa présence.

La commission consultative paritaire départementale - CCPD (2/2)

A O Û T 2 0 2 0

COMMENT PRÉPARER SON PASSAGE DEVANT LA CCPD ?

La préparation est essentielle : les seules pièces dont disposent les membres de la commission avant l'audience sont celles apportées au dossier administratif. Des éléments qu'il vaut mieux compléter.

Ce travail en amont de la procédure permet de préparer son argumentaire et sa posture devant la CCPD ; il est souhaitable de se faire accompagner dans ses démarches par un syndicat dès que possible, notamment pour composer son dossier, demander à l'employeur d'étayer des faits, de faire des rappels à la loi. Ces documents sont à faire parvenir au plus vite à la CCPD par courrier recommandé, afin que les membres de la commission puissent en prendre connaissance avant l'audience.

QUEL RECOURS EN CAS DE DÉSACCORD AVEC L'AVIS DE LA CCPD ?

Il est possible de faire appel de la décision devant le tribunal administratif. La CCPD et le tribunal ont des prérogatives différentes. Le tribunal statue sur la loi et le respect du Code de l'action sociale et des familles (CASF). Il peut donc annuler une décision relative à l'agrément pour vice de procédure, par exemple (non respect du délai pour l'envoi du courrier, etc.)

Par ailleurs, en cas de gain de cause, la décision du conseil départemental est non seulement annulée, mais il est aussi possible de demander, en cas de préjudices, des dommages et intérêts.

État des lieux & analyse

RÉFÉRENCE JURIDIQUE

Article 52 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

Cette instance a été créée en 2016, et effectivement mise en place à l'occasion des premières élections des représentant·es du personnel aux CCP, à l'occasion du renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale, fin 2018.

Une commission consultative paritaire est établie pour les agent·es contractuel·les par catégorie (A, B et C).

Grace à l'action de la CGT; les AssFam employé·es par la collectivité sont considéré·es comme contractuel·les de droit public et sont donc électeur·ice·s mais

aussi éligibles en CCP-C

Les compétences de la commission consultative paritaire concernent la demande de révision de l'entretien professionnel, la procédure disciplinaire, la procédure de licenciement, la procédure de reclassement et le droit syndical.

À ce titre, les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non

renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.



Propositions revendicatives

La CGT qui ne cesse de lutter contre la précarité des AssFam a eu l'occasion de dénoncer la création sur le plan national d'une telle instance. En effet, elle institutionnalise un peu plus la précarité et en organise son maintien. Nous sommes néanmoins au rendez-vous

pour tous les contractuel·les et nos élu·es sont engagé·es dans cette instance pour y défendre les valeurs de notre syndicat !

Pour les AssFam, il s'agit d'être attentif à l'articulation entre la commission consultative paritaire départementale (CCPD) et

la commission consultative paritaire CCP, par exemple en cas de licenciement ou de non renouvellement de contrat.

L'évaluation des risques de danger en accueil familial (ERDAF)

A O Û T 2 0 2 0

État des lieux & analyse

Dans le cas de suspicion de violence ou mauvais traitement au sein de la « famille d'accueil » l'employeur fait valoir le principe de précaution.

Lorsque l'employeur est saisi, le pôle enfance-famille-jeunesse (PEFJ) ouvre une enquête d'évaluation du risque encouru par les enfants accueillis.

Cette enquête peut déjà déterminer qu'il n'y a pas lieu de donner suite, mais elle peut surtout conduire à ce que l'enquête continue. Dans ce cas, le retrait des accueils sera prononcé.

La première étape est la convocation de l'AssFam pour prononcer l'ouverture de l'enquête préalable. Celle-ci doit être formalisée.

Vous avez le droit d'être accompagné.e durant toute la procédure par un syndicat, un avocat, un collègue ou qui vous voulez.

La protection fonctionnelle doit vous être proposée.

L'ERDAF remplace la VIAF (Violence Institutionnelle en Accueil Familial) depuis le comité technique « spécial Asfam » du 20 juin 2019

Propositions revendicatives

La CGT

- s'inquiète que la parole des enfants accueillis et de leurs parents prime sur celles des accueillant.e.s parfois même des autres collègues, des enseignant.e.s
- alerte sur la violence du retrait des enfants parfois sans alertes préalables ni concertations
- rappelle que la saisine de la justice doit se faire avec précaution et ne doit pas être faites avant les conclusions de l'enquête préalable

État des lieux & analyse

Droit au Repos

Chaque salarié.e a le droit à des congés payés, le nombre de jours acquis est de 5 fois le nombre de jours ouvrés dans la semaine.

Pour une AssFam qui travaille 7 jours par semaine ce droit à congés payés est de $7 \times 5 = 35$ jours par an. Ce total étant proratisé selon le nombre de mois travaillés.

Le congés s'entendent comme période de repos sans les enfants accueillis

Une indemnité de congés payés (10% du salaire journalier) est versée tous les mois.

Attention si vous prenez des congés, il seront déduit des indemnités sous forme de « trop perçu »

Droit syndical

Si les textes en cours ne définissent pas les modalités d'exercice des droits syndicaux des AssFam, comme tou. tes salarié. es les AssFam ont le droit de faire grève, de se syndiquer.

Dans notre collectivité, les AssFam sont représentées en CCP C.

Comme tou.te.s salarié.e.s l'assfam a le droit d'être accompagné.e par son conseil syndical pour tout ce qui touche à son contrat de travail. « *tant qu'on n'aborde pas les problématiques des enfants accueillis* »

Propositions revendicatives

La CGT revendique :

- un véritable **droit à congés** : le paiement du solde des jours non pris sous forme d'indemnité ne doit intervenir qu'à l'année échue
- le droit à un week-end par mois pour souffler.
- le droit à fêter Noël ou d'autres fêtes en famille (sans les enfants accueillis)

- le droit à décharge d'activité syndicale (les mêmes droits que les autres salarié.e.s de la collectivité)

La rupture du contrat d'accueil (1/2)

A O Û T 2 0 2 0

Que faire lorsque vous estimez devoir mettre fin à l'accueil ?

D'abord, vous ne devez pas parler de « réorientation » mais de « fin d'accueil ».

Si malgré vos efforts, votre professionnalisme, vos alertes aux services, vous considérez que vous ne pouvez plus faire votre travail vis-à-vis de l'enfant vous devez demander une rupture du contrat d'accueil.

Le cadre légal indique que :

Dans le cadre d'un accueil permanent, au-delà de la période probatoire, le non renouvellement ou la rupture du contrat d'accueil par l'une ou l'autre des parties se fait comme suit (*Extrait des documents officiels de l'employeur départemental Nord*):

- *A l'initiative du Département : en cas de retour de l'enfant dans sa famille, en cas de réorientation de l'enfant ou en cas de rupture du contrat de travail. Dans ces situations, la décision de rompre le contrat d'accueil est notifiée par écrit à l'assistant familial et précise les motifs de la rupture. Le délai est fixé en considération de l'enfant (hors cas de la rupture de contrat de travail).*
- *À l'initiative de l'assistant familial : dans l'intérêt de l'enfant ou dans l'intérêt de l'assistant familial et de sa famille. L'assistant familial prévient le Responsable du Pôle Enfance Famille Jeunesse par écrit et respecte le délai de préavis suivant :*
 - 15 jours si l'ancienneté (de l'accueil) est comprise entre 3 et 6 mois,*
 - 1 mois si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.*

Le Département peut accepter de réduire ce préavis par décision écrite.

En tous les cas, le délai de prévenance n'est pas exigé et aucune indemnité n'est due dans les circonstances suivantes :

- Non renouvellement de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil départemental ;
- Retrait de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil départemental ;
- Cas de force majeure (c'est-à-dire la réunion de trois éléments : l'imprévisibilité, l'irrésistibilité et l'extériorité)



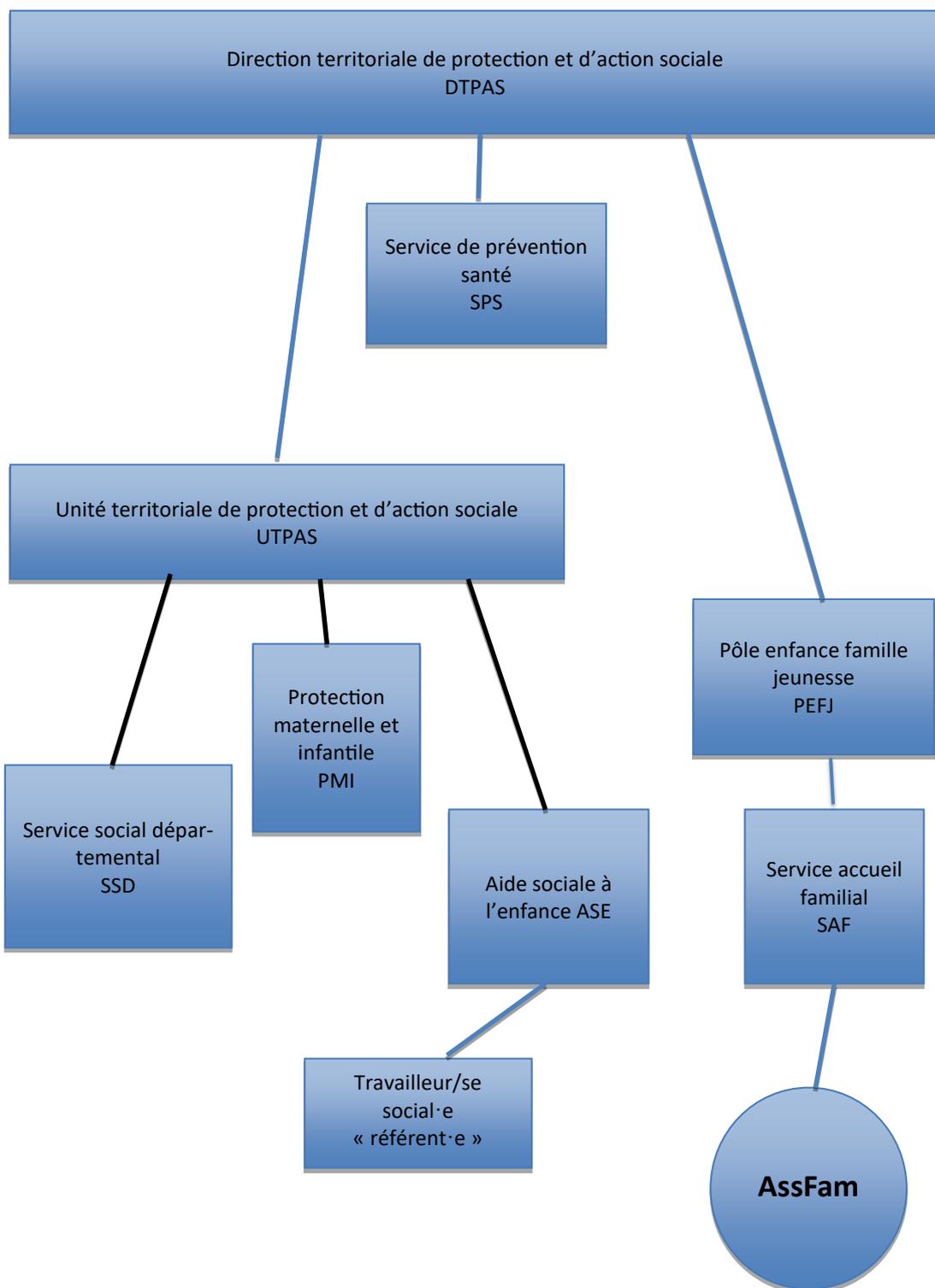
La rupture du contrat d'accueil ne peut ouvrir droit à des indemnités de licenciement.

Le contrat d'accueil étant un contrat de gré à gré, il est toujours possible, à condition que ce soit d'un commun accord, de décider de le rompre en renonçant au préavis. Il suffit pour cela de le préciser dans un courrier de rupture de contrat co-rédigé et co-signé par l'accueillant.e et l'accueilli.e ou son représentant légal.

Que faire lorsque vous estimez devoir vous séparer d'un enfant accueilli ?

Avant de parler de rupture, il vous faudra avoir effectué quelques démarches afin de garantir la procédure :

- Approchez-vous de la CGT qui pourra vous aider dans vos démarches et vous accompagner pour ne pas être seul.e face à l'employeur
- Rédigez un rapport relatant les motifs qui conduisent à envisager la rupture de l'accueil, retraçant les démarches et solutions envisagées et en quoi elles sont infructueuses. Indiquez une date butoir (attention au préavis).
Faites y apparaître les éléments suivant :
 - Les conditions d'accueil sont-elles encore compatibles avec l'accueil ? En quoi les choses sont-elles devenu incompatibles ?
 - Avez-vous fait les alertes auprès des services (SAF et UTPAS) ? Quelles ont été les réponses ? Rappelez-vous que seuls les écrits ont valeur probatoire : pas d'écrit, pas de preuve ni d'engagement !
 - Qu'en pense l'enfant accueilli ?
 - Eventuellement quel est l'avis de l'entourage : autres accueils, autres membre de la famille d'accueil, enseignant.e.s...
 - Ce rapport établi, nous conseillons vivement de demander une synthèse durant laquelle vous pourrez exposer les problèmes et négocier le préavis
 - En cas de non réponse ou de réponse insatisfaisante; vous adresserez ce document (en recommandé avec AR) au responsable territorial de l'ASE (RTASE) en charge de votre accueil, copie (mail ou courrier simple) au SAF et au référent
 - Si aucune solution voire aucune réponse ne vous est faite, alors seulement vous pourrez envisager une action plus radicale.



Extrait des revendications de la CGT

Syndiquez-vous !

- **Un salaire minimum au SMIC** : un e accueillant e familial e ne doit pas dépendre des ressources de son conjoint pour pouvoir exercer son métier
- **La création du cadre d'emploi des assistants familiaux** en catégorie B filière médico-sociale
- **Le maintien de la rémunération**
chaque fois lorsqu'un e assistant e familial e est conforté e au départ d'un ou plusieurs enfants. Il n'est pas acceptable que cela entraîne la perte de la totalité de son salaire lors du départ du 3ème ou du 2ème enfant et même de du 2ème et 3ème à la fois.
- **Une indemnité d'ancienneté**, voire une majoration de la rémunération, pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle : une grille pourrait être élaborée en fonction de l'ancienneté (sur le modèle de celle de leurs collègues fonctionnaires)
- **Une majoration de la rémunération**, pour la reconnaissance du diplôme d'État d'assistant familial (sur une grille CAP/ BEP
- que la CGT revendique pour tous les agents es de la fonction publique)
- **Une indexation des allocations d'entretien** sur « l'indice [INSEE] des prix à la consommation »
- **Le maintien de salaire au retour d'un arrêt** pour raison de santé en attendant de disposer d'un nombre d'accueil égal à celui détenu avant l'arrêt.
- **Un traitement des différents, des conflits équitable** [écoute des deux parties par l'autorité territoriale ou sa/son représentant e, droit à la défense]
- **Une intégration dans les équipes pluridisciplinaires**, à parité avec les autres professionnel.le.s de la protection de l'enfance
- **Une reconnaissance de la pénibilité** de la profession
- **Une reconnaissance des risques professionnels en matière de santé au travail**



Des assfam pour vous répondre :
06 40 15 38 50 Fatima D
06 42 38 17 32 Nathalie G (Valenciennes)
06 43 45 72 78 Nora C (Roubaix)
07 86 16 91 09 Christel B (Lille)
Par mail : cgt@lenord.fr

Pour les assfam, La cotisation à la CGT est de 1% du salaire net annuel payable en 12 mensualités