

# Assistant.e.s Familiaux.ales

Janvier 2021

## Cahier des revendications



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.

### Rémunérations directes et indirectes

La CGT revendique la revalorisation des métiers à prédominance féminine, celui d'AssFam est emblématique de cette question : il faut atteindre l'accueil d'un second enfant pour être payé.e à temps plein ! Pour la CGT la règle est d'être payé.e sur la base des 1607H et sur un SMIC à 1800€ avec ou sans placement, c'est pourquoi, nous posons dès aujourd'hui la revendication « 1 enfant = 1 SMIC » c'est-à-dire 31H de plus que la base légale sur l'allocation de base.

Au-delà de cela la CGT revendique :

- L'ouverture immédiate de négociations paritaires vers un statut, une reconnaissance et une déprécarisation. Cela passe notamment par l'intégration des salarié.e.s dans les consultations en cours menées par le secrétaire d'État Adrien Taquet (auxquelles participe l'employeur départemental). En local cela passe par une ré-écriture du contrat de travail
- L'emploi à 100% des agréments
- Le maintien de la rémunération chaque fois qu'un.e assistant.e familial.e est confronté.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
- TOUT agrément réservé par le Département employeur doit être payé même s'il n'est pas utilisé
- Être payé.e 12 mois/12 (lissage des congés annuels)
- 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)
- L'accès au COS pour la famille comme pour les accueils
- La labellisation pour la PSC afin de donner le libre choix aux agents de leurs garanties de leurs tarifs et favoriser l'accès au secteur mutualiste
- NAO triennale (Décret 2015-1912) pour les CDI
- Attribution de l'allocation sociale comme le précise la délibération cadre

La séparation du versement de la paie et des allocations d'entretien : 2 décomptes & 2 versements distincts voire 2 comptes bancaires distincts.

Le renforcement des équipes de gestionnaires paie. En 2019, le ratio de un.e gestionnaire pour 270 AssFam était largement insuffisant pour une gestion réactive et pertinente.

L'accès aux prestations sociales (chèque déjeuner, chèque vacances, allocation transport...) comme pour les autres agent.es



☎ 03 59 73 65 73

📘 @CGTCD59

✉ cgt@lenord.fr

📞 +33782735190

📍 45 D rue de Tournai  
59000 Lille

📺 cgt département  
du nord

## Frais liés à l'accueil

- Une aide pour l'ensemble des surcoûts liés aux accueils par exemple :
- L'achat et l'entretien d'un véhicule plus grand (parfois 7 places)
- L'accès au tarif professionnel pour l'acquisition du matériel de sécurisation et de puériculture
- L'accès à une centrale d'achat
- Mise en place de contrats collectifs d'assurance habitation et professionnelle afin d'améliorer les garanties et baisser les tarifs
- Versement de l'allocation d'entretien à part du salaire
- Revalorisation de l'allocation d'entretien et indexation sur l'indice des prix à la consommation INSEE, voire Négociations triennales paritaires permettant d'ajuster les montants aux réalités
- Une prime de rentrée pour les enfants placés scolarisés d'un montant révisé chaque année en fonction du "coût de la vie" et en fonction de la classe des élèves (ex 160€ en primaire, 370€ en collège, 400€ en lycée)
- Un jour commencé = un jour payé
- La possibilité de prolonger l'accueil au-delà des « 18 ans » de l'enfant si cela correspond à un projet de vie (c'est-à-dire jusqu'à la fin du cursus scolaire ou formatif de l'enfant)
- Une aide au passage du permis de conduire pour les enfants accueillis dès 15 ans
- Dans le cadre du plan de digitalisation (notamment des UTPAS) dotation de matériel informatique et abonnement internet pour tou-te-s la AssFam
- Que les primes suivent l'enfant (rentrée, Noël etc..)

## Employabilité

- Une véritable possibilité de travailler pour d'autres DTPAS
- Privilégier réellement les placements de proximité (en fonction des lieux de vie de l'enfant), y compris si l'accueil ne dépend pas de la même DT
- Établir une base centralisée des placements vacants accessibles par l'ensemble des SAF

## Sur le droit à une carrière et à la formation tout au long de sa vie

- Les qualifications, les responsabilités et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités doivent être reconnues et non niées.
- Un véritable déroulé de carrière (grille médico-sociale). Au regard des missions qui leur sont confiées la CGT revendique l'intégration des AssFam dans un cadre d'emploi de catégorie B de la filière médico-sociale.
- Evaluation annuelle des capacités & compétences de l'AssFam ainsi que de son projet d'accueil (entretien annuel prévu dans le décret 2015-1912) qui permet de mesurer et valoriser les évolutions et d'ouvrir à un véritable plan de formation offrant une montée en compétence.
- Reconnaissance du DEAF (en terme de rémunération et de positionnement de carrière).
- Accès à la formation professionnelle (une Dirfo "AssFam", un plan de formation...).
- Au regard de la croissance du recours à l'écrit (communication par courriel, rédaction de notes et courriers de suivi...) des formations à l'écrit francophone doivent être proposées systématiquement. Ce point est particulièrement crucial en regard du développement du Télétravail.
- Formation à l'usage de l'outil informatique : gestion des boîtes courriel, comment et quoi garder...
- L'intégration pleine et entière des AssFam aux effectifs départementaux comme les fonctionnaires qui passe par un rattachement à la DRH « générale » pour les questions de carrière, paye, santé & retraite (rattachement des SAF au UTRH ?).

- Un véritable plan, de formation dédié aux AssFam tant sur les écrits professionnels 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. Fait d'autant plus prégnant avec l'intégration des Assfam dans Octime et de la généralisation du télétravail.
- Un redimensionnement des capacités des boites courriel pro, très vite saturées au vu de la lourdeur des certaines pièces jointes et du nombre de message échangés.
- Une meilleure visibilité autour de la reconversion professionnelle notamment en cas de reclassement pour incapacité.

### **Congès et temps de travail**

- Délimitation précise de la journée de travail = quand commence ou finit une journée de travail d'AssFam ?
- Attribution de jours de congé "ancienneté"
- Le droit à un « week-end pour souffler »
- Une véritable possibilité de prendre des congés qui passe par :
- Le remplacement des 10% de majoration mensuelle par la mise en place d'un crédit de jour de congés annuels sur la base de 35 Jours majorés en fonction de divers critères (ancienneté, nombre d'accueil, spécificité des accueil...°) dont le solde non pris sera payé annuellement
- Une clarification et une procédure cadre pour les « relais »
- Le droit à fêter Noël ou d'autres fêtes en famille (sans les enfants accueillis)
- Attribution d'une autorisation spéciale d'absence pour le décès d'un collatéral et de son conjoint,
- Attribution de droits pour les « aidant.e.s

### **Accès au droit syndical**

- Clarification de l'utilisation des droits sur la base du Décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014
- Définition du droit de grève, des modalités d'exercice et de ses conséquences sur les salaires»
- Information des assfam sur le droit à se syndiquer, les syndicats et les instances (CT, CCP et CCPD) avec communication du noms des élu.e.s

### **Le travail au quotidien // conditions de travail**

- Reconnaissance concrète et réelle du droit à l'intimité
- Une clarification du rôle de chaque intervenant dans l'accueil familial : Juge, ase, ssd, pmi, AssFam, parents, PEFJ...
- La systématisation de l'accompagnement de l'accompagnement à la prise de fonction
- Pas de décision liée à l'accueil sans l'AssFam (application de la loi)
- 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
- Une élaboration de profil d'accueil par tranche d'âge = « spécialisation »
- Un véritable droit à refuser un accueil sur la base de critères objectivés par exemple :
- 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 ;
- Une transparence sur les problématiques et l'historique de l'enfant accueilli

- Avoir un dossier de liaison (prescriptions médicales, modalités d'accueil, scolarisation...) dès le début voire en amont du placement, avec :
- 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) ;
- Que tout élément relatif à l'accueil fasse l'objet d'un écrit.
- 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...)
- 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.
- La CGT alerte sur la violence du retrait des enfants parfois sans alertes préalables ni concertations.
- La CGT rappelle que la saisine de la justice doit se faire avec précaution et ne doit pas être faite avant les conclusions de l'enquête préalable (ERDAF).

### **Projet pour l'enfant (PPE)**

Une réelle intégration de l'AssFam dans le PPE et les choix éducatifs des enfants confiés (application de la loi)

Pas d'accueil sans PPE !

L'association de l'accueillant·e à la rédaction du projet pour l'enfant (PPE) et des agenda ;

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.

Où est le/la "chargé.e de mission PPE" dont le poste a été créé lors du CT de juin 2020?

Une ré-évaluation des effectifs des SAF afin de le mettre en cohérence avec l'effectif d'AssFam qu'ils accompagnent.

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

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.

### **Santé au travail & prévention des risques**

Intégration aux CHSCT

Un véritable accès à la Médecine Préventive opérationnelle (en suffisance de poste et de moyens) indépendante de l'administration (rattachée directement à la présidence : cf. IGS),

La mise en œuvre de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité, et en particulier en ce qui concerne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Une reconnaissance de la pénibilité de la profession : charge émotionnelle, violence physique et psychologique, gestion de crise (fugues, relation avec les parents, enfant "difficile"...), geste et postures (notamment avec des tous petits ou des PMR)...

Une reconnaissance des risques professionnels en matière de santé au travail notamment en cas d'agression de l'assfam ou ses proches