



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



assfamfo@gmail.com

## ASSFAM CONTRIBUTIONS

### Assistants Familiaux et Assistantes Familiales :

Des travailleurs sociaux au service de la protection de l'enfance.

#### 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.



ASSFAM



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



assfamfo@gmail.com

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

- LES CONDITIONS D'EMPLOI ;
- LE SOUTIEN PROFESSIONNEL ;
- LES CONDITIONS MATERIELLES ;
- LES GARANTIES D'EXERCICE.

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 et propositions FO :

Avant de présenter de nouvelles revendications, FO insiste sur la nécessité de contraindre les employeurs à appliquer le droit déjà existant. Par exemple :

- Les textes prévoyant l'insertion des AF dans les équipes pluridisciplinaires ne sont pas appliqués, ils doivent être réaffirmés. **Les assistants familiaux étant trop souvent mis à l'écart des décisions importantes concernant l'enfant, la loi du 7 février 2022 ajoute un article L.421-17-2 au CASF : « L'employeur assure l'accompagnement et le soutien professionnels des assistants familiaux qu'il emploie. À cette fin, l'assistant familial est intégré dans une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical. Il participe à l'élaboration et au suivi du projet pour l'enfant [...]. »**
- Il en va de même du reclassement



ASSFAM



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



assfamfo@gmail.com

➤ AGREMENT - RECRUTEMENT

**L'agrément doit être accordé par un organisme distinct de l'employeur.**

A l'issue de la réunion d'information, les candidats Assistants Familiaux sont destinataires :

- De la liste des employeurs publics et privés 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.

➤ L'ACCUEIL RELAIS – ACCUEIL INTERMITTENT

FO revendique la revalorisation de l'accueil relais à 5,83 SMIC par jour (au lieu de 5,06 actuellement).

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

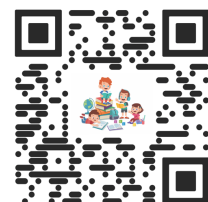
Une indemnité différentielle doit être versée de façon à atteindre le salaire minimum mensuel.

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.

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 aux mieux ces enfants.



ASSFAM



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



assfamfo@gmail.com

### ➤ LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE :

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 repreciser 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 des 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.
- ⇒

### ➤ 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 (annexe). Elle pourrait être adaptée pour les ASSFAM de la FPT, afin notamment de tenir compte de la valeur du point, différente de celle de la CCN.



ASSFAM



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



assfamfo@gmail.com

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. Depuis la publication du décret du 31 août 2022 cette revendication a été satisfaite.

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-DELA 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. **Possibilité dans la Loi Taquet de mise en place d'1 we de repos pour les AF (hors prises congés).** « Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur peut prévoir que l'assistant familial bénéficie d'au moins un samedi et un dimanche de repos consécutifs par mois, qui ne s'imputent pas sur la durée de congés payés qui lui est accordée » (art. L.423-33-1 du CASF). **Pour FO cette clause doit devenir obligatoire.**

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

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 mois, c'est-à-dire 20 euros.**



ASSFAM



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



[assfamfo@gmail.com](mailto:assfamfo@gmail.com)

Les frais liés à des situations particulières doivent être prévus et révisés au PPE et pris en charge aux frais réels.

➤ **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**

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

➤ **RÉGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE, DE PREVOYANCE ET DE COMPLEMENTAIRE SANTE**

Les AF employées par les Départements doivent bénéficier de la même protection sociale que l'ensemble des agents publics.



ASSFAM



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



assfamfo@gmail.com

### ➤ 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. La clause d'exclusivité prévue par la loi « Tacquet », même encadrée, n'est pas acceptable pour notre organisation.

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

Pour FO, le régime de l'indemnité d'attente pénalise et **précise 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.

### ➤ LES BESOINS MATERIELS DE L'ENFANT CONFIE NE DOIVENT PAS PESER SUR LA REMUNERATION

#### ▪ 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...

Ces allocations doivent être harmonisées entre les différents départements. Bien entendu, FO revendique une harmonisation par le haut. Ce qui suppose un état des lieux fiable des pratiques.



ASSFAM



Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



assfamfo@gmail.com

#### ▪ 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

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 est classée sans suite.

Les AF et leurs familles doivent bénéficier de la protection fonctionnelle.

#### ➤ 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.



ASSFAM





Fédération des personnels des services publics  
et des services de santé  
FORCE OUVRIERE  
153-155 rue de Rome 75017 PARIS



01 44 01 06 00



[assfamfo@gmail.com](mailto:assfamfo@gmail.com)

## ➤ RECLASSEMENT

Les ASFAM sont toujours sous l'épée de Damoclès d'un retrait d'agrément. En outre ils et elles peuvent, comme tous les agents, être victimes d'usure professionnelle ou d'accidents de la vie qui les empêchent de poursuivre leur activité. Pour FO, il est indispensable que leurs collectivités employeuses prévoient des possibilités de reclassement et appliquent effectivement ce qui est prévu dans le décret 88-145 et notamment son article 13.

Pour FO, l'accès au statut de la FPT peut être un objectif à terme. Cependant, il sera nécessaire de prévoir des aménagements afin de préserver les spécificités des fonctions d'ASFAM. Dans l'attente, FO revendique une harmonisation des pratiques dans un cadre législatif et réglementaire qui impose aux collectivités de respecter les normes édictées nationalement.



ASSFAM