



FO
ASSFAM

*Je suis
Assistaut.e
familial.e*

dans la Fonction
Publique Territoriale

*Informations
et revendications*

Préambule

La défense de votre métier d'assistant.e familial.e est depuis longtemps une lutte portée par le syndicat Force Ouvrière.

Notre syndicat a participé aux groupes de travail préparatoires de la Loi Taquet mais malgré des positionnements engagés et des revendications fortes, les réponses retranscrites dans cette loi n'ont pas été à la hauteur de nos ambitions.

Puis pendant trois années, FO a activement participé aux réunions techniques au sein du CSFPT (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale) afin de défendre votre statut professionnel.

Sommaire

Préambule	p. 2
La loi Taquet	p. 3
Le parcours pour devenir Assistant.e familial.e	p. 4
- Rappel du cadre de l'agrément	
- Le recrutement	p. 5
- La formation	
- L'exercice de la profession et les droits	p.6
- Suspension et retrait d'agrément	p.7
Les instances représentatives	p.9
Conditions de travail et d'exercice des assistantes et assistants familiaux : plateforme revendicative FO SPS/FNAS Novembre 2025	p.10

Force Ouvrière continue de demander l'ouverture de négociations et a été reçu, à ce titre, par la DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale) en novembre 2025. Notre organisation lui a alors remis notre cahier revendicatif, dont vous trouverez le contenu en fin de ce livret.

La Protection de l'Enfance et ses professionnels ne doivent plus être malmenés.

Pour Force Ouvrière, il est paradoxal de s'occuper d'enfants vulnérables si votre profession n'est pas respectée. Ce secteur doit être mieux considéré. Pour le syndicat FO, la reconnaissance et le respect de votre profession est incontournable.

Ce livret a pour objectif de permettre de mieux connaître vos droits et devoirs ainsi que les revendications de Force Ouvrière.



La loi Taquet

Promulguée le 7 février 2022, elle a pour but d'améliorer le quotidien des enfants confiés à l'Aide sociale à l'Enfance (ASE), dont les enfants accueillis chez un.e assistant.e familial.e, et vise également à améliorer les conditions d'exercice du métier d'assistant.e familial.e

Quelques modifications principales :

Rémunération REVALORISATION ET HARMONISATION DE LA RÉMUNÉRATION

Art. L423-30 CASF

La rémunération pour un accueil continu ne peut être inférieure au SMIC pour le 1^{er} enfant.

Art. D 423-25 CASF

Indemnisation des accueils non réalisés en fonction du nombre de place(s) contractualisée(s) avec l'employeur, qui ne peut être inférieure à 80 % de la rémunération prévue.

Art. L423-32 CASF

Cette indemnité (accueil non réalisé) est versée sur une durée de 4 mois maximum.

Social OBLIGATION DE PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DE LA PART DE L'EMPLOYEUR

Art. L421-17-2 CASF

L'employeur assure l'accompagnement et le soutien professionnels des assistants familiaux qu'il emploie.

Repos POSSIBILITÉ D'ATTRIBUER UN WEEK-END DE RÉPIT UNE FOIS PAR MOIS (AU MOINS UN SAMEDI ET UN DIMANCHE DE REPOS CONSÉCUTIFS QUI NE S'IMPUMENT PAS SUR LA DURÉE DES CONGÉS PAYÉS). Art. L423-33-1 CASF

Retraite MISE À LA RETRAITE D'OFFICE À 67 ANS

Art. L422-5-1 CASF

Possibilité de prolonger son activité avec autorisation médicale d'un an, renouvelable jusqu'à 70 ans.

Juridique VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Décret 2024-643 du 28.06.2024 CASF

La loi renforce la vérification des antécédents judiciaires des Assfam et de leur entourage à travers une attestation d'honorabilité pour toutes les personnes de plus de 13 ans, vivant au sein du foyer.

Depuis le 1^{er} octobre 2025, l'attestation d'honorabilité est devenue obligatoire.

ET SURTOUT UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE DU MÉTIER d'Assfam qui fait désormais partie de l'équipe pluridisciplinaire.

Il ou elle participe à l'élaboration et au suivi du projet pour l'enfant (PPE).

Le parcours pour devenir

Assistent.e familial.e



Rappel du cadre de l'agrément

LAGRÈMENT

Il est délivré par les services compétents du département de domiciliation. Après évaluation des conditions d'accueil et de l'environnement familial, il est délivré **pour une durée de 5 ans** par le Président du Conseil départemental, pour **1 à 3 enfants maximum**.

L'agrément a une **valeur nationale**.

De ce fait, chaque Assfam peut se faire recruter par tout employeur public (par exemple, une Assfam agréée et domiciliée en Lozère peut se faire recruter par les Côtes d'Armor), ou privé.

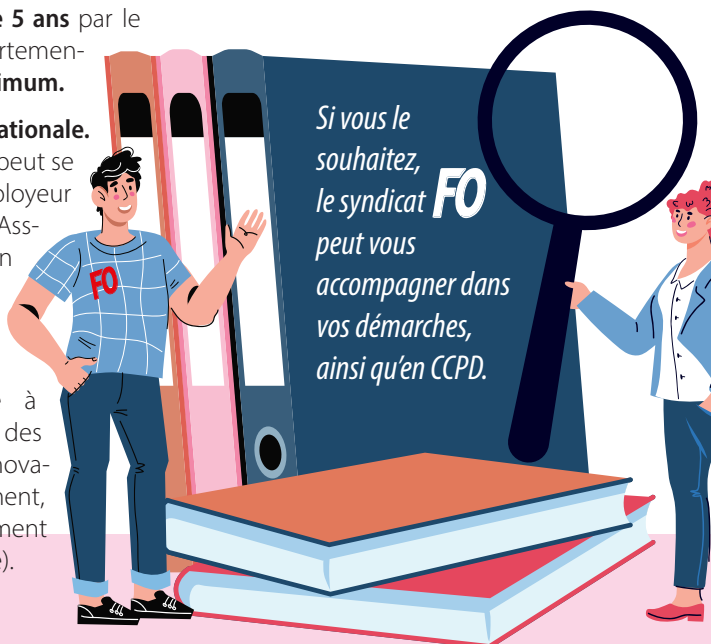
L'agrément est réévalué à chaque modification des conditions d'accueil (rénovation importante du logement, déménagement, changement de la composition familiale).

LA MODIFICATION D'AGRÈMENT

L'Assfam qui souhaite accueillir un enfant supplémentaire doit faire une **demande d'extension** (Art. L421-5 CASF).

Au-delà de trois accueils, c'est une **demande de dérogation** qui doit être déposée. Elle est validée de façon nominative et pour une durée limitée (Art. D 421-16 CASF).

En cas de désaccord relatif à l'agrément, il convient de **saisir la CCPD** (Commission Consultative Paritaire Départementale).



Le recrutement

LA CANDIDATURE

Titulaire d'un agrément, l'assistant.e familial.e se doit de trouver un employeur. Il/Elle peut faire acte de candidature auprès d'un conseil départemental, d'une structure de la fonction publique hospitalière (CDEF, hôpital) ou auprès d'un employeur privé (associations).

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet, définit les conditions d'emploi, l'organisation du temps de travail, et indique les droits et obligations de l'Assfam.

Ce contrat de travail est assujéti à une **période d'essai de 3 mois** durant laquelle le Département peut mettre fin au contrat sans préavis et sans indemnités.

Au cours de l'entretien de recrutement, voici les **points essentiels qui doivent être évoqués** avec l'Assfam :

- le nombre de places contractualisées,
- la formation, le diplôme (DEAF) et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience),
- la rémunération,
- les congés,
- l'arrêt de travail,
- la retraite,
- la protection fonctionnelle,
- le certificat d'honorabilité,
- les droits syndicaux.

LA RÉMUNÉRATION

Elle dépend du nombre d'enfants accueillis et du type d'accueil (accueil continu, accueil relais, etc).

L'embauche garantit une **rémunération minimale** du premier enfant équivalente **au SMIC**. Puis, soixante-dix fois le SMIC horaire (minimum) par enfant supplémentaire.

Cette rémunération est un minima garanti par la Loi Taquet, ce qui laisse toute latitude à engager des négociations salariales.

RÔLE ET MISSIONS DE L'EMPLOYEUR

C'est au Département en tant qu'employeur d'assurer le recrutement et l'accompagnement des Assfam.

L'employeur doit garantir le respect du cadre juridique, éducatif et administratif des assistants familiaux.

Il est également le garant de la qualité de l'accueil des enfants pris en charge.

La formation

LA FORMATION INITIALE

Réforme du 1^{er} avril 2025 avec application au 1^{er} juillet 2025. Décret 2025 -305 du 1^{er} avril 2025.

» 100 heures :

La formation préparatoire à l'accueil du premier enfant d'une durée de 100 heures doit s'effectuer dans les 2 mois qui précèdent l'accueil, et répondre aux exigences du référentiel national.

Elle doit être financée et organisée par l'employeur (*Art. L421-15 et D421-43 CASF*).

» 420 heures :

Le DEAF est un diplôme de niveau BAC (**Niveau IV**). Il est obligatoire de suivre la formation dans son intégralité et de se



présenter aux épreuves de certification. Cependant, il n'est pas obligatoire de l'obtenir pour exercer.

Le DEAF (Diplôme d'État d'Assistant/e Familial/e) permet, après la première demande de renouvellement d'agrément, de bénéficier d'un renouvellement automatique, et sans limitation de durée, de son agrément (*Art D 421-43 CASF*).

Toutefois, **en cas de non-obtention** du DEAF, **l'assistant familial doit demander le renouvellement de son agrément, tous les 5 ans**. Cette demande doit être effectuée au moins **3 mois avant la date d'échéance**.

Cependant, pour que cette demande de renouvellement soit recevable, l'Assfam doit avoir suivi la formation initiale obligatoire (100 heures + 420 heures) et s'être présentée au Diplôme d'État d'Assistant.e Familial.e.

Le refus de suivre la formation obligatoire entraîne un retrait d'agrément sans passage en CCPD (*art R 421-25 du CASF*).

LA FORMATION CONTINUE

L'assistant.e familial.e bénéficie d'un droit à la formation tout au long de sa vie professionnelle.

*Le syndicat **FO** vous encourage à faire valoir ce droit pour vous permettre d'évoluer dans votre projet professionnel.*

L'exercice de la profession et les droits

LE TRAVAIL AU SEIN DE L'ÉQUIPE DANS LE CADRE DU PPE (PROJET POUR L'ENFANT)

Le travail de l'Assfam s'inscrit dans un projet éducatif global en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, et les partenaires qui accompagnent l'enfant accueilli.

L'Assfam est, au même titre que tous les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire, **tenu(e) au secret et au devoir de discrétion professionnels**. Il en est de même pour sa famille.

L'Assfam doit **contribuer à l'élaboration du PPE**.

Il/Elle participe à des actions de formation professionnelle et d'échange sur les pratiques professionnelles.

LES ÉCRITS PROFESSIONNELS

Etant membre à part entière de l'équipe pluridisciplinaire, l'assistant.e familial.e doit bénéficier d'outils professionnels lui permettant de rédiger des rapports d'observation et de suivi : trame d'écrits, ordonnateur et téléphone professionnels, adresse mail professionnelle, etc.



VOS DROITS

» Protection fonctionnelle

L'Assfam, salariée d'une personne morale de droit public, a droit à la protection de son administration dans deux types de situations :

- en cas d'**agression physique ou verbale** (injures, menaces...)

- en cas de **mise en cause civile et/ou pénale** par un tiers ou un autre agent.

Cette protection fonctionnelle est garantie par la collectivité dès lors que l'Assfam a subi une agression ou est mis.e en cause pour une faute présumée dans l'exercice de ses missions.

Dans l'attente d'un jugement, si l'assistant.e familial.e est mis.e en cause, la présomption d'innocence doit s'appliquer (*Art. 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme*).

» Consultation du dossier administratif

L'Assfam a le droit de demander à consulter son dossier administratif et à être accompagné.e par un représentant du personnel (représentant syndical) ou une personne de son choix, après en avoir informé le service (votre supérieure hiérarchique).

» Repos

L'Assfam a droit à un **congé annuel de 35 jours** calendaires (y compris samedis, dimanches et jours fériés).

Une indemnisation a lieu une fois par an pour les congés non pris de l'année précédente.

» Cumul d'activité

L'Assfam peut cumuler sa mission avec

une autre activité professionnelle dans la mesure où celle-ci n'est **pas incompatible avec la prise en charge de l'enfant**.

L'Assfam doit alors transmettre une demande à son employeur par lettre recommandée. La réponse doit être apportée dans le mois suivant la réception de la demande.

Toute décision défavorable devra être motivée.

» Liberté syndicale et droit de grève

Liberté syndicale et droit de grève sont des droits constitutionnels qui appartiennent aux Assfam comme à tous les salariés.

Lorsque l'Assfam exerce un mandat de délégué.e ou représentant.e syndical.e, ou de représentant.e du personnel, **la collectivité employeur doit organiser et financer, le cas échéant, l'accueil des enfants confiés durant l'exercice de cette fonction**.

Suspension et retrait d'agrément

SUSPENSION D'AGRÉMENT

Sa durée maximale est de 4 mois. Pendant la durée de suspension, aucun enfant ne peut plus être accueilli chez l'assistant.e familial.e. Cette suspension peut être levée sans passage en CCPD. Elle peut également aboutir à une convocation (lettre avec AR au moins 15 jours avant la date de passage) en CCPD [*Art. L421-6 CASF (suspension) et L423-8 (durée 4 mois max)*].

LA CCPD

La commission consultative paritaire départementale est composée, à parts égales, de représentants de l'Administration, et de représentants élus des assistantes maternelles et assistants familiaux, résidents du département.

La présidence est assurée par le Président du Conseil départemental (ou son représentant) et les membres de cette commission sont soumis à une obligation de discrétion professionnelle.

La CCPD est saisie pour avis lorsque le Président du Conseil départemental envisage un retrait d'agrément, un refus de renouvellement d'agrément, une modification du contenu de l'agrément dans un sens restrictif.

Un courrier recommandé est adressé à l'Assfam **au moins 15 jours avant la commission et doit préciser les motivations de la procédure ainsi que le droit de consulter son dossier administratif.**

L'Assfam peut présenter ses observations orales ou écrites devant la commission et peut aussi se faire représenter ou se faire assister par une personne de son choix (représentant syndical, avocat, association...).

La commission délibère en dehors de la présence de l'intéressé.e et de la personne qui l'assiste et rend un avis purement consultatif.

La décision finale appartient au Président du Conseil départemental et doit être motivée.

Avant le passage devant la CCPD, il est essentiel voire indispensable de consul-

ter son dossier administratif afin de préparer son argumentaire et sa posture devant cette commission.

Des recours sont possibles :

- Le recours **gracieux** auprès du Président du Conseil départemental dans un délai de deux mois ;

- Le recours **contentieux** devant le Tribunal administratif (TA) en cas de réponse défavorable du recours gracieux (ou d'absence de réponse au recours gracieux) dans un délai de deux mois.

En cas de décision favorable du TA, il est également possible de demander des **dommages et intérêts** au titre du préjudice subi.

MOBILISEZ-VOUS lors des élections professionnelles de vos collectivités !



Les instances représentatives

Vous pouvez être candidat.e.s et électeurs(-trices) dans les instances du tableau suivant :

CCPD	CCP.C	CST
Commission Consultative Paritaire Départementale <i>(instance exclusivement réservée aux assistants familiaux et assistantes maternelles)</i>	Commission Consultative Paritaire pour les agents contractuels de catégorie C	Comité Social Territorial composé à nombre égal de représentants syndicaux et du personnel
Elu.e.s pour 6 ans	Elu.e.s pour 4 ans <i>(lors des élections professionnelles)</i>	Elu.e.s pour 4 ans
Saisie pour statuer sur un retrait, une restriction ou un non-renouvellement d'agrément.	Consultée pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels.	Chargé d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de la collectivité. Si aucun.e Assfam n'est élu.e, vous pouvez les nommer en tant qu'expert lors d'un CST, pour des questions qui les concernent.
<p>Assfam candidat.e.s et électeurs(-trices)</p>		

Plus nombreux nous serons ensemble à siéger, plus nos revendications seront prises en compte !

Contacts

FNAS FO (CCNT66) - 01 40 52 85 80
lafnas@fnasfo.fr

SPS FO (Services Publics) 01 44 01 06 00
secretariatsgdefospss@fosps.com

PLATEFORME REVENDICATIVE FORCE OUVRIERE

élaborée en collaboration
entre la Fédération FO
des Personnels des Services Publics et de Santé
(secteurs public et de santé) et la Fédération
Nationale de l'Action Sociale (secteur privé)



CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EXERCICE DES ASSISTANTES ET ASSISTANTS FAMILIAUX

NOVEMBRE 2025

Le diagnostic national réalisé en 2020 en vue de la concertation ministérielle, en amont de la Loi Taquet, a-t-il évolué ? (cf. tableau ci-contre)

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.

LES REVENDICTIONS FO

Pour FO, **un statut professionnel spécifique de l'Assistant Familial doit être créé**, déconnecté de celui des Assistants Maternels. Un travail législatif de fonds semble essentiel.

Avant tout, FO réaffirme la nécessité de contraindre les employeurs à **appliquer le droit déjà existant**. Par exemple, les textes (*art. L421-17-2 CASF*) prévoyant l'intégration des AF dans les équipes pluridisciplinaires ne sont pas suffisamment appliqués, ils doivent être réaffirmés.

(suite page 12)

<i>Le diagnostic national réalisé en 2020 en vue de la concertation ministérielle, en amont de la Loi Taquet, a-t-il évolué ?</i>	
2021	2025
<p>- Difficultés de recrutement ; - Pyramide des âges défavorable et manque d'attractivité de la profession ;</p>	<p>La situation s'est aggravée, l'accueil familial n'est plus le premier mode d'accueil en Protection de l'Enfance.</p>
<p>Incertitudes liées au statut dérogatoire de l'emploi et au régime juridique ;</p>	<p>La situation se dégrade avec la volonté du ministère de privilégier des modes de garde bénévoles, type parrainage, tiers digne de confiance.</p>
<p>Insuffisance de la place accordée aux assistants familiaux au sein des équipes éducatives ;</p>	<p>Très peu d'évolution constatée sur le terrain, alors que la législation l'impose, et que la réforme du diplôme l'intègre dans le référentiel.</p>
<p>Variations de rémunérations et de conditions de travail public / privé et entre départements ;</p>	<p>Les rémunérations diffèrent toujours d'un département à un autre, et dans le secteur associatif, c'est le minimum obligatoire qui est la règle (refus des employeurs privés de mettre la convention collective en conformité après la parution de la loi Taquet) et non versement du Ségur dans le secteur public.</p>
<p>Le montant fixe ne permet pas de garantir un revenu décent ;</p>	<p>La garantie introduite par la Loi Taquet (1 SMIC pour le 1er enfant) ne suffit pas à garantir un revenu décent. La rémunération des AF qui accueillent en relais est une préoccupation majeure.</p>
<p>Manque de protection en cas d'accusations, non-respect de la présomption d'innocence ;</p>	<p>Pas d'évolution (ou à la marge), c'est toujours une situation anxiogène pour les familles d'accueil.</p>
<p>Précarité de l'emploi puisque lié directement à l'accueil effectif d'enfants ;</p>	<p>Le maintien de 80 % de salaire n'est pas respecté et sujet à conflit de travail.</p>
<p>Revenus irréguliers voire aléatoires malgré les indemnités d'attente.</p>	<p>Le SMIC pour le 1er enfant est un premier pas pour la stabilité des revenus et lutter contre la précarité de la profession. Il faut continuer.</p>

De la même façon, FO propose de s'appuyer, sans attendre, sur les études existantes, comme le rapport « Santiago » d'avril 2025, qui propose dans sa recommandation n°92 : « *Veiller à la pleine intégration des assistants familiaux dans les collectifs de travail pluridisciplinaire. Créer des relais pour les assistants familiaux et développer la supervision et les échanges de pratique. Prévoir dans ce cadre des ateliers spécifiques pour les enfants de zéro à 5 ans* ».

L'URGENCE : l'évolution des populations accueillies en Protection de l'Enfance doit être une préoccupation majeure des politiques sociales.

La transformation de l'offre en cours dans le secteur médico-social a pour conséquences l'arrivée d'enfants et d'adolescents dits « à besoins particuliers » ou « complexes » dans les établissements de Protection de l'Enfance et dans les familles d'accueil. Cette évolution appelle en urgence des adaptations en termes de formations, de moyens matériels et humains, d'agrandir les équipes pluridisciplinaires afin de réunir des plateaux techniques à la hauteur des besoins particuliers des enfants. C'est un enjeu de taille, présents au cœur de toutes les discussions entre professionnels aujourd'hui. Citons à ce sujet la recommandation 74 du rapport Santiago :

Recommandation n° 74 : *Construire un accompagnement adapté pour les enfants de la protection de l'enfance en situation de handicap :*

- » *systematiser les conventions ASE, MDPH et ARS et nommer des référents enfants protégés en situation de handicap au sein de chaque service d'aide sociale à l'enfance et de chaque ARS ;*
- » *déployer des modalités d'intervention innovantes dans les lieux d'accueil de droit commun (établissements et familles d'accueil), telles que les équipes mobiles de soins, qui doivent faire l'objet d'un financement par les ARS ;*
- » *développer des lieux d'accueil pluridisciplinaires à travers des appels à projets communs entre ARS et départements ;*
- » *garantir l'accès aux établissements médico-sociaux aux enfants de la protection de l'enfance qui en ont besoin ;*
- » *développer l'accueil familial thérapeutique ;*
- » *mieux former les professionnels.*

Des initiatives se développent, comme à Toulouse ou en Mayenne, avec l'organisation de week-ends « accueil répit », encadrés par des équipes dédiées.

AGREMENT - RECRUTEMENT

Des moyens suffisants doivent être dédiés **aux services de PMI** pour assurer le suivi des agréments, **être un réel partenaire des assistants familiaux** qui sont très souvent sollicités par les employeurs au-delà de leur nombre de place d'accueil.

Le texte qui régit l'agrément doit évoluer pour prendre en compte **l'évolution du niveau de diplôme requis (DEAF niveau Bac)**.

RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Le **rôle de chaque intervenant** doit être respecté, 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 repréciser 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 pro-

À l'issue de la **réunion d'information**, les candidats Assistants Familiaux doivent être destinataires :

- de la liste des employeurs public et privé 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.

fessionnalisation et à la reconnaissance de l'accueil familial :

- S'assurer de la mise en place de groupes **d'analyses de pratiques** et de groupes de paroles.
- Mettre en œuvre une organisation collective soutenante, généralisant l'organisation **de relais entre assistants familiaux**.
- Inscrire le rythme des visites du référent éducatif de l'enfant dans le contrat d'accueil.
- **Rémunérer l'ancienneté, valoriser l'obtention du diplôme DEAF et le déroulement de carrière**, par la mise en place d'une grille indiciaire,
- Garantir l'accès à la **formation continue** et à sa valorisation.

FORMATION

La professionnalisation doit être une priorité. Des moyens doivent être dédiés à la formation, donner le temps et les moyens aux assistants familiaux de se former tout au long de leur carrière. **Pour cela, des relais, des moyens, des organisations doivent se développer.**

REMUNERATION

FO revendique la mise en place **d'une grille de rémunération évoluant en fonction de l'ancienneté.**

FO revendique la revalorisation du diplôme DEAF, ou un diplôme reconnu équivalent ou dispensé.

FO revendique **la rémunération au SMIC dès le premier jour d'embauche (avant l'arrivée de l'enfant).**

La revendication salariale est de 152 heures de SMIC par enfant.

PRIME SEGUR

Les assistantes familiales et assistants familiaux, agents contractuels de la fonction publique, ne perçoivent pas la prime Ségur alors que les mêmes professionnels salariés du secteur associatif non lucratif la perçoivent.

Une harmonisation doit être mise en œuvre dans les plus brefs délais dans un souci évident d'égalité de traitement.

WEEK-END REPIT ET REMUNERATION AU-DELA DE 26 JOURS D'ACCUEIL PAR MOIS

Il est indispensable pour l'avenir de la profession que soit imposé à l'employeur l'obligation d'organiser pour les assistants familiaux qui le demandent des week-ends de répit. **Ce doit être un droit.** Les besoins croissants des populations accueillies exigent une évolution de l'organisation de l'accueil (répit, soutien logistique et professionnel).

Pour FO, les AF doivent pouvoir bénéficier a 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, introduit de manière facultative dans la Loi Taquet, qui doit être imposé formellement à l'employeur.

Dans l'attente d'une évolution législative en ce sens, le mode de rémunération doit être incitatif de façon à favoriser la mise en œuvre de ces week-ends de répit. Cette disposition existe dans la CCNT66 (secteur associatif non lucratif).

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 soit 1/26^{ème} de la rémunération pour un enfant (a minima 1/26^{ème} d'un SMIC), par jour et par enfant accueilli au-delà de 26 jours.

ACCUEIL RELAIS - ACCUEIL INTERMITTENT

FO revendique la revalorisation de l'accueil relais **a minima 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.*

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 la **création d'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 FO, la situation des **assistants familiaux qui accueillent exclusivement de façon intermittente (relais)** doit évoluer de façon à **assurer a minima le SMIC par mois** avec une indemnité différentielle ou la création d'une **indemnité de disponibilité**.

Pour réussir le développement de familles relais, ces AF doivent avoir un statut protecteur.

FRAIS PROFESSIONNELS

Le montant de l'indemnité d'entretien ne correspond pas aux charges réelles avancées par l'assistant familial. Par exemple, les frais de déplacements de proximité doivent être revalorisés. **FO demande à nouveau qu'une étude sur les frais réels soit réalisée.**

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.

Les frais liés à des situations particulières doivent être prévues et révisées au PPE (Projet Pour l'Enfant) 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, **la rémunération doit tenir compte du nombre de places contractualisé avec l'employeur.**

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.

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.

RETRAITE

REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE, DE PREVOYANCE ET DE COMPLEMENTAIRE SANTE

Dans la CCNT 66 (art. 20 de l'avenant 351), les AF bénéficient de la même protection sociale que l'ensemble des salariés.

Il doit en être de même pour les AF de la fonction publique.

PRIME DE DEPART EN RETRAITE

Une prime de départ en retraite doit être **créée pour les AF de la fonction publique**, en lien avec les années de service, et ce dans un souci d'égalité avec la CCNT66 (art. 17 avenant 351)

DROITS SYNDICAUX

Une attention particulière doit être apportée dans les textes afin que **les droits syndicaux des AF puissent concrètement être mis en œuvre**. Comme 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 assistants familiaux.

INDEMNISATION DES ACCUEILS NON REALISES

Tout d'abord, FO dénonce le non-versement systématique des 80 % de maintien de salaire (indemnisation des accueils non réalisés). L'introduction du nombre de places dans le contrat de travail a produit des méthodes managériales discutables.

Pour FO, ce système pénalise et **précarise fortement la profession**. FO revendique une évolution de l'indemnisation en cas de départ d'un enfant vers le maintien de salaire 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.

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.

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...

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

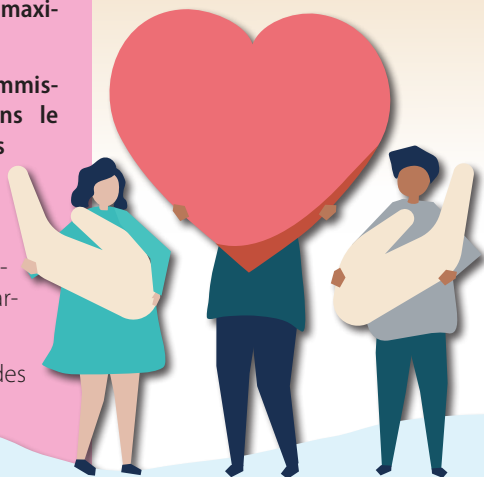
La présomption d'innocence doit être comprise dans le sens du respect des collègues et du contradictoire. Si les ASSFAMS sont accusés.e.s ils/elles ne sont pas automatiquement coupables, comme tous citoyens. Une présomption d'innocence ne peut pas être mise en place, elle **doit être respectée**.

FO revendique **le respect de la procédure en cas de suspension d'agrément (4 mois maximum avec maintien de salaire)**.

FO propose la mise en place **d'une commission spécifique pluridisciplinaire, dans le cadre du traitement des Evènements Indésirables Graves (EIG)**, qui se réunirait immédiatement, analyserait les informations, mènerait 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 sont classées sans suite.

Améliorer les conditions de travail des assistants familiaux consiste à valoriser l'accueil familial et à garantir un accompagnement de qualité pour les enfants confiés.



Notes

*Un grand merci au syndicat
départemental des Côtes-d'Armor (22)
pour son aide à l'élaboration de ce livret,
grâce à son propre livret nous ayant servi
de base.*

Merci !



*Vous êtes
assistant.e
familial.e*

*Pour toutes informations,
n'hésitez pas à contacter
l'équipe du Conseil
départemental !*

