

METIER DE L'ASSISTANT FAMILIAL

OSONS UNE VRAIE REFORME

DU DISPOSITIF D'ACCES ET DU STATUT



SYNTHESE & PROPOSITIONS

Novembre
2020



Siège Social sans permanence:
20 Rue Édouard Pailleron 75019 PARIS
Siège Administratif :
2 rue de Launay Sillay 44115 BASSE GOULAINÉ
09 75 27 12 20 - contact@anamaaf.org
www.accueillons-ensemble.org
www.facebook.com/anamaaf



La Vallée
61500 SEES
02 33 28 59 25
www.fnaf.fr
presidence@fnaf.fr



82 place d'Hautpoul
81600 GAILLAC
www.safsolidaires.fr
safsolidaires81@yahoo.fr



8 rue de la Croisette
85320 CHATEAU GUIBERT
07 82 6144 49
secretairegeneral@casamaaf.org



SYNTHESE & PROPOSITIONS

METIER DE L'ASSISTANT FAMILIAL

OSONS UNE VRAIE REFORME DE SON DISPOSITIF D'ACCES ET DE SON STATUT

LE DIAGNOSTIC

Diagnostic de l'objectif principal de cette réforme est de :

- Revoir les modalités d'attrait du métier
- Sécuriser le parcours professionnel
- Stopper l'épuisement, l'érosion et l'insécurité
- Assurer l'équité et l'égalité de traitement entre les employeurs Public/Privé
- Imposer le DEAF comme gage de professionnalisation, de savoir-faire, savoir-être
- Maintenir une employabilité viable pour donner :
 - les moyens de faire carrière au sein d'une collectivité
 - de se sentir en sécurité
 - de pouvoir évoluer
- Avoir le Libre choix de l'employeur -privé ou public- sans autorisation

Le métier d'assistant familial

L'accès au métier, la certification, la formation, le diplôme

1 DISSOLUTION DE LA PROCEDURE D'AGREMENT REFONTE COMPLETE DU DISPOSITIF ACTUEL

1. Mise en place d'un service régional neutre et indépendant sous la tutelle conjointe de la Région et de l'Etat - Préfecture régionale ou ARS - refondé et totalement indépendant des départements.

2. Création d'une commission régionale réunie mensuellement composée de représentants professionnels rémunérés et indemnisés - Employeurs publics-privés/services PMI/CAF/ARS/ Préfecture avec :

- Deux équipes spécifiques distinctes pour assistants familiaux et maternels,
- **Un Référentiel et une grille d'évaluation unique pour le territoire national**
- Un Contrôle et un suivi des assistants familiaux déconnectés du diplôme assurés par un tiers une fois/an

- Prise en considération de la situation et du projet d'accueil de l'assistant familial et des conséquences possibles sur l'ensemble des membres de sa famille et des enfants accueillis

2 ACCES METIER PROCEDURE CERTIFICATION PREALABLE RECRUTEMENT :

Suite à la demande via un formulaire CERFA :

Réunion d'information préalable au métier d'assistant(e) familial(e) obligatoire – participation d'assistants familiaux expérimentés, issus des organisations les représentant - participation employeurs privés et public pour e faire connaître et formuler attentes et conditions.

- Dépôt du dossier du candidat avec maîtrise de la langue française et de son écriture
- Engagement parcours formation obligatoire - travail d'équipe
- Vérification des conditions matérielles, engagement de la famille, certificat médical d'aptitude, les extraits de casier judiciaire, et de l'inscription au FIJAS de la personne candidate et des personnes majeurs vivant au domicile.
- **Durée de la procédure d'évaluation de 12 h rémunérée sur les fonds de formation régionaux** incluant obligatoirement les items tel que :
 - La réflexion au projet d'accueil
 - Le référentiel national
 - Les obligations
 - La rémunération
 - Le suivi et le contrôle des professionnels
 - Le travail d'équipe

Durée maximale d'instruction de la demande : **3 mois à réception du CERFA**

A la suite de cette évaluation, sera délivrée une « certification d'aptitude temporaire » permettant aux candidats certifiés aptes de postuler en vue du recrutement.

3 EMBAUCHE - MISE EN PLACE DIRECTE DE LA FORMATION CONJOINTEMENT AVEC L'INSCRIPTION IRTS / CREA / CROIX ROUGE etc.

- 1.** Le candidat certifié postule pour être recruté (CV, diplômes, projet d'accueil etc.) **via le centre de gestion de ressources humaines qui officierait pour la région** (Cf. I.1) sur le département de son choix,
- 2.** Les employeurs ont accès aux disponibilités hors département, pour tout besoin (accueil continu, intermittent, mission ponctuelle, remplacements).
- 3.** Mise en lien avec des assistants familiaux désignés pour la fonction de référents ressources ou tuteurs expérimentés. (minimum 5 ans d'expérience et plusieurs accueils réalisés).
- 4. L'embauche détermine la mise en place directe des inscriptions à la formation** dispensée via les IRTS/ CREA/ CROIX ROUGE dans les mêmes écoles que les travailleurs sociaux.





4 LA FORMATION ET LE DIPLOME :

Formation et obtention du diplôme seront inscrits dans les formations rémunérées proposées par pôle emploi comme pour n'importe quelle profession.

DEROULEMENT FORMATION

1ère partie

1er module de 60h de formation sur 1 mois maximum et rémunéré au SMIC HORAIRE

- Plusieurs modules de la formation des assistants familiaux se feront en transversalité avec d'autres formations du social (Educateur spécialisé, moniteur éducateur, assistant social, conseiller en économie sociale et familiale)
- Stage d'observation possible en famille d'accueil pour tout travailleur social en formation.
- Désignation d'un référent de formation, assistant familial en situation d'emploi, volontaire facilitant un travail en réseau à défaut d'assistants familiaux ressources.
- **Aucun enfant ne sera confié avant les premières 60 h de formation obligatoire afin de permettre au candidat(e) de confirmer sa volonté d'exercer cette profession en toute connaissance de cause.**
Un contrat accueil permanent ne pourra être signé définitivement que lorsque l'assistant familial aura obtenu son attestation provisoire à l'issue des 60 h de formation.

DEROULEMENT FORMATION

2ème partie

3 Modules de formation de 240 h au total sur une année maximum.

L'assistant familial a, durant cette période, un enfant confié. Il est rémunéré au SMIC mensuel et l'accueil est limité à un seul enfant.

L'employeur organise son remplacement le temps de sa formation

La présentation au diplôme d'assistant familial est obligatoire à l'issue des 13 mois de formation.

NOS ATTENTES

- ✓ Modifier le module de Formation **plus en adéquation** avec les besoins
- ✓ Comment acquérir une posture professionnelle adaptée
- ✓ Formation obligatoire aux écrits professionnels
- ✓ Droits et devoirs de l'assistant familial vis-à-vis de son employeur, de l'enfant confié et les parents de ce dernier
- ✓ L'évolution du projet d'accueil, la communication avec l'équipe et son employeur - le faire équipe ?
- ✓ Le secret professionnel et ses conséquences dans la sphère familiale
- ✓ Apprendre à se protéger, quel sont les gardes fous possibles ?
- ✓ Les écrits, le rapport d'observation, l'évaluation pour progresser
- ✓ Les violences éducatives ordinaires (VEO) et leurs conséquences
- ✓ Apprivoiser les bienfaits et dangers du numérique

DIPLOME

Présentation examen : deux options possibles :

- Présentation du DEAF

- VAE obligatoire pour les assistants familiaux déjà en fonction (-55 ans)

Afin de ne pas pénaliser les assistants familiaux déjà en activité et qui ne souhaitent pas reprendre des études, une dérogation de dispense du DEAF sera mise en place pour les assistants familiaux de plus de 55 ans ayant exercé au moins 5 années.

Obtention du DEAF :

- Délivrance par la commission régionale avec le nombre de place d'accueil : **3 maximums** (sauf dérogation temporaire) composée d'une équipe pluri professionnelle
- Inscription au service d'accueil régional pour le suivi des places disponibles faisant office de gestion pour tous les employeurs et professionnels.

Echec au DEAF :

- Sessions de rattrapage organisées dans les 2 mois qui suivent avec des modules complémentaires à l'obtention du diplôme.

Le DEAF considéré de niveau IV.

LE SUIVI ET LE CONTROLE ADMINISTRATIF DES ASSISTANTS FAMILIAUX

- Le suivi du contrôle administratif des assistants familiaux est effectué par la commission pluridisciplinaire tous les 2 ans pour une vérification des conditions matérielles, des aptitudes, de la composition de la famille, du casier judiciaire des membres présents au sein du foyer ou en cas de changement de domicile, etc.
- Existence d'un fichier national répertoriant les assistants familiaux diplômés ainsi que le nombre de places qui leur sont octroyées : recrutement, contrôles, places disponibles par région, statistiques etc.). Ce fichier permet de répertorier les assistants familiaux déçus de leur droit d'exercice pour des faits de maltraitances afin qu'ils ne puissent plus postuler.
- **La commission est totalement indépendante** et sera consultable dans le cadre d'une instruction judiciaire suite à une IP.
- Le cas échéant au titre de la protection salariale et de la présomption d'innocence le salaire de l'assistant familial serait maintenu dans sa globalité jusqu'à la décision du tribunal. La mise en place d'un fond national public de solidarité, alimenté par des cotisations sociales employeurs et salariés (0,01%), doit être créée.

De fait, les commissions consultatives paritaires départementales (CCPD) n'ont plus lieu d'exister puisque remplacées par une commission de recours régionale.

5 LE REFERENTIEL SECURITE :

- **Le référentiel national doit être réactualisé et respecté par l'ensemble des départements.**
- **Instaurer une aide financière à l'entrée dans le métier**
- **Accès à des prêts à taux 0% via la CNAF ou les Conseils Régionaux.**



6 L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES ASSISTANTS FAMILIAUX ET LES PASSERELLES POSSIBLES :

Prévoit un dispositif de la formation continue amélioré, pour permettre un véritable plan de carrière avec des passerelles vers d'autres professions du social ou des reclassements lorsque cela est nécessaire tels que:

- ✓ métier de référent ou superviseur en accueil familial
- ✓ formateur.
- ✓ éducateurs, psychologues, coordinateurs, ...

Dérogation auprès de la commission régionale :

Une dérogation pour un accueil ponctuel limité dans le temps pour un rapprochement fratrie (week-end ou vacances)

- un remplacement ponctuel d'une collègue.

Tout le reste est à proscrire définitivement



UNE VRAIE REFORME DU STATUT QUI IMPLIQUERAIT :

Création d'un organe de contrôle d'État des mises en place effective des PPE et contrat d'accueil, pouvant être saisi par les assistants familiaux employés en droit public ou privé.

Intégration des assistants familiaux en qualité d'agents contractuels de la fonction publique territoriale et hospitalière pour ceux employés par les personnes morales de droit public.

Revoir la représentativité des assistants familiaux dans la fonction publique territoriale et hospitalière, Intégration obligatoire de syndicats & organisations professionnels représentant le métier assistant familial, pour les défendre et accompagner lors de tout entretien avec l'employeur public ou privé.

Réintégration dans le code du travail de toutes les dispositions relevant de ce code avec les particularités dérogatoires liées à la durée du travail et au système de rémunération.

Aucune situation juridique ne doit induire une réduction des droits liés à tous les salariés.

Application du principe de précaution en cas de procédure à l'encontre de l'assistant familial en maintenant le salaire (salaire perçu pour ensemble des enfants accueillis) et de la certification du droit d'accueil durant toute la période de procédure administrative et/ou judiciaire.

LES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES ATTENDUES :

1. Obligation de recueillir en sa présence l'avis de l'assistant familial en cas de réorientation de l'enfant placé chez lui, lors de la commission de réorientation.
2. Etablissement **des contrats d'accueils avant la prise en charge effective** de l'enfant avec prise en compte dès le premier contact.
3. **Elaboration obligatoire du PPE** avec l'assistant familial avec actes usuels et non usuels.
4. **Mise en place des relais** dans le cadre du projet de l'enfant hors congés payés de l'assistant familial.
5. **Mise en place des relais** pour les assistants familiaux accueillants de très jeunes enfants ou ceux déscolarisés, pour participer aux formations, groupe de parole, analyse de la pratique....

6. Rendre obligatoire un week-end tous les deux mois minimum.
7. Participation obligatoire de l'assistant familial pour collaborer et accompagner la mise en place du projet professionnel du jeune majeur quel que soit son âge (**extension au-dessus de 21 ans**) ; interdiction des sorties sèches !.
8. Service d'astreinte d'urgence mis en place uniquement pour les assistants familiaux (comprenant des éducateurs, des assistants familiaux superviseurs, des psychologues...) pour des interventions sur place ou téléphonique sur les situations critiques.
9. Analyse de la pratique obligatoire **animée par un professionnel extérieur à l'employeur**.
10. Prise en compte des conjoints - acteurs bénévoles - mis à contribution...avec la **mise en place de la protection fonctionnelle, responsabilité civile étendue, défraiements des frais**.
11. Formations continues obligatoires communes assistants familiaux et équipe éducative.
12. Obligation de formation des travailleurs sociaux à l'accueil familial dans leur formation initiale.

7 REMUNERATION MINIMALE FIXEE PAR LE CODE DU TRAVAIL PRENANT EN COMPTE LE NOMBRE DE PLACES D'AGRÉMENTS MOBILISÉ OU NON PAR L'EMPLOYEUR REVALORISATION ET UNIFORMISATION DU TRAITEMENT DES ASSISTANTS FAMILIAUX RELEVANT DU DROIT PUBLIC SUR TOUT LE TERRITOIRE

- o **Accueil continu** : pour tous les accueils y compris séquentiel
Une dégressivité raisonnable d'environ 1 SMIC horaire /jour/enfant entre l'accueil de 1 à 3 enfants, permettant de limiter le recours à plusieurs employeurs.
 - ⇒ 1 SMIC MENSUEL pour le 1ER ACCUEIL
 - ⇒ 120 SMIC horaire pour le 2ème accueil
 - ⇒ 90 SMIC horaire pour le 3ème accueil

- **Pour les accueils de plus de 26 jours/mois** : le versement d'une majoration de 30 SMIC horaire/enfant, pour compenser l'absence totale de repos hebdomadaire.

- Une Majoration de 25% pour jours fériés travaillés.

- **En cas de départ d'un ou plusieurs accueils non remplacé(s) : le maintien de la rémunération indépendamment de la présence ou non des enfants confiés** par activation du dispositif d'activité partielle pour employeur (public et privé loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi). Avec possibilité d'un accord négocié par avenant au contrat de travail permettant à l'assistant familial de disposer de(s) place(s) d'accueil.

Ces deux possibilités concomitantes discutées en entretien professionnel, donnent de la fluidité pour un intérêt supérieur des deux parties et des besoins des collectivités et services.

Ces dispositions devant être précisées par l'interdiction **absolue de permettre contractuellement l'exclusivité d'un employeur**.

o **Accueil intermittent étendu jusqu'à 1 mois** – prise en compte compétences spécifiques – adaptation supplémentaire etc. 6 SMIC horaire/jour

o **Suppression du régime indemnitaire de suspension par le maintien de la rémunération complète** jusqu'à la fin de la procédure administrative ou judiciaire pour garantir de droit à la présomption innocence -le maintien des conditions matérielles d'accueil.

o **Harmonisation sur le territoire national d'une grille nationale** (formulaire CERFA), permettant de recueillir des critères objectifs et factuels d'évaluation des sujétions pesant lors de l'accueil d'un jeune ou





d'un enfant présentant des difficultés particulières révisable chaque fois que nécessaire.
Attribution par MDPH et/ou service externe neutre et indépendant régional avec 4 niveaux au moins.
Avec attribution dès la prise en charge et inscrite au contrat d'accueil.
Prévoir suggestion pour accueil jeune handicapé WE.

- o **Reconnaissance du DEAF et de l'ancienneté** quel que soit l'employeur et garantie lors de changement employeur pour tous, public et privé.
 - Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises par un décret national applicable aux professionnels des secteurs privé et public.
 - Effet rétroactif pour AF EN POSTE diplômé ou non
 - Instaurer une prime d'obtention de diplôme

Déroulement de carrière	Nombre heures SMIC pour l'agrément d'1 accueil	Nombre heures SMIC l'agrément de 2 accueils	Nombre heures SMIC l'agrément de 3 accueils
Débutant formation initiale en cours d'emploi	152	272	362
Après 1 an DEAF	154	274	364
Après 3 ans DEAF	156	276	366
Après 5 ans DEAF	158	278	368
Après 7 ans DEAF	160	280	370
Après 10 ans DEAF	163	283	373
Après 13 ans DEAF	166	285	375
Après 16 ans DEAF	169	290	379
Après 20 ans DEAF	172	295	385
Après 24 ans DEAF	177	302	394
Après 28 ans DEAF	180	308	401

Déroulement de carrière non diplômé	Nombre heures SMIC pour l'agrément d'1 accueil	Nombre heures SMIC l'agrément de 2 accueils	Nombre heures SMIC l'agrément de 3 accueils
Débutant formation initiale en cours d'emploi	152	272	362
Après 1 an	153	273	363
Après 3 ans	155	275	365
Après 5 ans	157	277	367
Après 7 ans	159	279	369
Après 10 ans	161.5	281.5	370.5
Après 13 ans	163	283	371.5
Après 16 ans	164.5	285.5	373.5
Après 20 ans	166	288	376.5
Après 24 ans	168.5	291.5	381
Après 28 ans	170	294.5	384.5

o **La Rémunération au SMIC horaire ou salaire conventionnel des heures toujours effectuées en supplément du travail d'accueil & indemnisation des frais afférents (déplacements – restauration etc) :**

- Heures de délégation de représentant du personnel ou mission supplémentaire (travaux évaluation interne externe etc...)
- Heures de tutorat /réfèrent professionnel (forfait 10 SMIC/mois)

o **Le Droits à des jours de congés supplémentaires** pour les délégations des assistants familiaux représentants de la profession (syndicats et/ou associations, commission régionale, formateurs ou référents pour DEAF ...),

o **Pour les assistants familiaux de la fonction publique :**
 Le Paiement du solde des congés non pris au 31/12 de l'année et/ou compte épargne temps,

o **Obtention de Jours de carences similaires** à l'ensemble des salariés et/ou agents de l'employeur **1 seul jour** par exemple pour ceux employés par la **fonction publique**.

o **Obtention d'Indemnité de départ en retraite prévue par le code du travail :**

- ⇒ 1 mois de salaire à partir de 10 ans ancienneté dans le métier
- ⇒ 3 mois de salaire à partir de 15 ans ancienneté dans le métier
- ⇒ 6 mois de salaire à partir de 25 ans ancienneté dans le métier

o **La Mise à la retraite prévue par le code du travail** = indemnités licenciement

o **La Mise en place d'une mutuelle pour les assistants familiaux quels que soient les employeurs.**

o **La Mise en place de mesures coercitives** contre les employeurs n'ayant pas mis en place (et défini les dangers) les mesures liées à la « SSVT ».

REVALORISATION ET UNIFORMISATION SUR TOUT LE TERRITOIRE DES INDEMNITÉS D'ENTRETIEN LÉGALES ET FRAIS VERSÉES AUX ASSISTANTS FAMILIAUX

✓ **Remboursement des frais kilométriques :**

- Abolition de la notion de trajets de proximité inclus dans le cadre de l'entretien avec défraiement de tous les déplacements Travail – mandat – tutorat etc.....
- Prise en compte du domicile de l'assistant familial comme point de démarrage.
- Obligation de l'application du barème fiscal ou prise en compte des frais réels si des justificatifs sont fournis. Les frais de déplacements effectués à la demande de l'employeur ou dans l'intérêt exclusif de l'enfant doivent être remboursés à l'assistant familial sur la base des frais réellement engagés et des coûts induits;

✓ **Revalorisation et uniformisation des indemnités d'entretiens légales versées aux assistants familiaux sur tout le territoire**

- ⇒ 5 MG/jour/enfant
- ⇒ Allocations puériculture accueil enfant jusqu'à 3 ans : supplément 1 MG/jour
- ⇒ 7 MG /jour/enfant pour accueil particulier : allergies – encoprésie – énurésie

- 1. Paiements de diverses primes**, allocations, salaires et avantages divers indépendamment du lieu de résidence de l'enfant.
- 2. Prise en charge des frais scolaires** imposés par la situation de l'enfant placé (école privé, dérogation suite déscolarisation...) par l'employeur et non pas par l'assistant familial.
- 3. Prise en charge des frais de centre de loisirs** dans le cadre du projet de l'enfant par l'employeur et tarif suivant le « QF » des parents et non pas « spécial assistants familiaux » pour des montants supérieurs à plus de 10 €!
Allocation vacances : 3 MG/jour/enfant
- 4. Allocations habillements** indépendamment du lieu de résidence de l'enfant.
- 5. Aucune avance de frais des soins médicaux** par les assistants familiaux.

NOUS DEMANDONS AU MINIMUM D'ÊTRE TRAITÉS AVEC DIGNITÉ ET RESPECT TOUT EN RAPPELANT QUE DERRIÈRE CHAQUE ASSISTANT FAMILIAL, IL Y A UNE FAMILLE QUI BIEN SOUVENT, AU GRÉ DES BESOINS, PEUT PASSER DE L'OMBRE À LA LUMIÈRE.

Marie Noëlle PETITGAS
Présidente ANAMAAF

Annick Moine
Présidente FNAF

Evelyne ARNAUD
Chargée de Mission SAF

Bruno ROY
Secrétaire Général CASAMAAF

