

## RAPPORT ASMAT - ASFAM FS3

### CONTRIBUTION FO

#### I. 2 Professions et des missions proches mais différentes

Tout d'abord, FO différencie bien les fonctions d'assistant familial et d'assistant maternel.

Si toutes deux relèvent du domaine de l'enfance, l'assistant familial travaille dans le domaine de la protection de l'enfance alors que l'assistante maternelle travaille essentiellement dans celui de la petite enfance.

#### II. ASMAT un métier tourné vers la petite enfance

Les assistantes maternelles ont vocation à accueillir des enfants et plus souvent des petits enfants. En effet, ceux-ci leurs sont confiés par les parents afin de leur permettre de se rendre au travail. Cela concerne plus particulièrement les salariés qui ont repris une activité professionnelle après un congé de maternité ou de paternité. A partir de 3 ans, voire 2, les enfants sont accueillis en école maternelle, le besoin est moins important mais il demeure néanmoins pour l'accueil avant et après l'école ainsi que les mercredis, parfois les samedis et dimanches (professions de la santé) dans certains cas.

- **QUELLE VOIE D'ACCES A UN EMPLOI STABLE ?**

FO est favorable à un accès à la fonction publique territoriale pour les assistantes maternelles. Elles doivent relever de la catégorie B.

- **QUEL DIPLOME POUR ETRE ASSISTANTE MATERNELLE ?**



Un fois le principe d'intégration dans la FPT acté, se pose alors la question de la voie d'accès. La détention d'un diplôme d'état de niveau IV est nécessaire, il existe 2 Bacs professionnels

qui peuvent être envisagés : le Bac pro SAPAT (services aux personnes et aux territoires) et le Bac pro ASSP (accompagnement, soins et services à la personne).

Une autre solution pourrait consister à la création d'un diplôme d'état reconnu indispensable pour exercer.

Dans le premier cas, l'accès à la FPT se ferait par la voie d'un concours classique, avec épreuves. Dans le second cas, il pourrait s'agir d'un concours sur titres. La première solution a l'avantage de la rapidité, les Bac pro existant déjà. La création d'un diplôme d'état spécifique prendrait beaucoup de temps.

Pour les agents déjà en poste FO revendique un reclassement à l'identique de ce qui s'est fait pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture. Le cadre d'emploi n'existant pas actuellement il sera nécessaire de prévoir une voie d'intégration pour celles ne disposant pas d'un CAP petite enfance. Plusieurs solutions sont envisageables et ont déjà été utilisées dans d'autres situations : examen professionnel ou concours réservés... La voie de l'examen professionnel nous semblant celle à privilégier pour mieux tenir compte de l'expérience professionnelle.

L'outil de la VAE est également à envisager, sous réserve de la bonne volonté des employeurs et des services de ressources humaines en matière d'accompagnement et de financement.

➤ **Rémunération :**

La catégorie B offre plus de perspectives que le classement actuel dans des cadres d'emplois de catégorie C (en faisant fi des missions desdits cadres d'emplois...). Cependant, la récente et nécessaire revalorisation du début de grille démontre bien le tassement qui s'est opéré depuis de longues années. Il est absolument hors de question que les agents en poste perdent de la rémunération, et il serait de même inacceptable que les nouveaux agents soient moins rémunérés que leurs anciens collègues pour les mêmes missions et charge de travail.

Il convient donc de voir si le RIFSEEP, qui se veut une forme universelle de régime indemnitaire, peut-être adapté. Dans le cas contraire, il faudrait en créer un spécifique pour prendre en compte que le fait de s'occuper de plusieurs enfants doit être valorisé.

➤ **Un dispositif de reclassement pour inaptitude à repenser : indemnité compensatrice, Formations, PPR :**

Il est envisageable pour une partie des agents de poursuivre toute leur carrière dans ce métier. Cependant, comme pour d'autres, les missions peuvent provoquer à terme des problèmes de santé physique ou psychologique (TMS, épuisement professionnel...).

C'est pourquoi comme d'une manière générale, les collectivités devraient prévoir, en amont, des mesures de prévention, et en aval, des reclassements. Les outils existent mais ne sont pas assez utilisés et sont perfectibles. Ce sujet dépasse le cadre des seules ASSMAT. Il devait cependant être évoqué dans cette contribution, ne serait-ce que pour rappeler l'impérieuse

nécessité d'y trouver une ou des solutions. Trop d'agents sont déclarés inaptes ou mis en retraite pour invalidité dans la FPT faute de solutions adaptées, notamment pour les petites et moyennes collectivités. FO considère qu'au moins une partie sont des licenciements déguisés.

➤ ***Un développement nécessaire du service public de l'accueil de la petite enfance :***

Le nombre d'ASSMAT ne cesse de diminuer, alors que beaucoup de parents se plaignent de ne pas trouver de place d'accueil pour leur(s) enfant(s) et doivent parfois recourir à des personnes non agréées et/ou rémunérées de manière non conforme aux règles en vigueur.

Il existe trop peu de communication sur ce métier, et beaucoup de parents privilégient l'accueil collectif. De nombreuses collectivités ont opté pour des établissements avec des accueils collectifs et familiaux. Il faut encourager ces établissements dans le cadre d'un vrai plan d'égalité au niveau de l'accueil du jeune enfant et donner de l'attractivité et du sens au métier d'assistante maternelle.

### **III. 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 ;
- 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 malgré les indemnités d'attente.

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

#### ➤ **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.

### ➤ 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 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 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.

#### ➤ 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.**

Les frais liés à des situations particulières doivent être prévues et révisées 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.

➤ **REGIMES 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.

➤ **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 « Taquet », 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 **précarise 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, vêtue, 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.

▪ **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.

### ➤ **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.

## **CONCLUSION**

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 (rémunération, indemnités diverses, congés, droits syndical...) dans un cadre législatif et réglementaire qui impose aux collectivités de respecter les normes édictées nationalement.