



Siège Social sans permanence:

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



S.A.Fsolidaires

Syndicat Professionnel des Assistants Familiaux

2, place d'Hautpoul
81600 Gaillac

www.safsolidaires.fr
safsolidaires81@yahoo.fr



Cnfédération Associative et Syndicale des Assistants
Maternelles - Assistants et Accueillants Familiaux
Syndicat professionnel

6 Rue de la Croisette
85320 CHATEAU GUIBERT

secretairegeneral@casamaaf.org

Formulaire de réponse aux propositions sur les améliorations des garanties d'exercice des assistants familiaux :

Ces propositions sont complémentaires et concomitantes à celles fournies à la suite du groupe de travail sur les conditions matérielles

Nos demandes **en priorité** :

- l'intégration des assistants familiaux en qualité d'agents de la fonction publique territoriale et hospitalière titulaire ou à défaut contractuels permanents pour ceux employés par les personnes morales de droit public.
- la réintégration dans le code du travail de toutes les dispositions relevant de ce code avec les particularités dérogatoires liées à la durée du temps de travail et au système de rémunération.

PREVOIR UN SOCLE COMMUN LEGAL SUR LA BASE DU DROIT DU TRAVAIL ET DE LA CONVENTION 66 POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYEURS (FPT,FPH,PRIVE...)

Proposition	Pour	Contre	Observations
<ul style="list-style-type: none"> Congés <p>prévoir que l'organisation des congés et relais soient envisagée en amont, dans le contrat d'accueil et le projet pour l'enfant ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - oui retour code du travail - nommer la qualité et la fonction des lieux ou personnes habilitées à faire le remplacement comme cela le projet est vraiment réfléchi avant - Mise en place de binômes ou trinômes et plus pour répondre au relais des fratries et travail des couples assistants familiaux. 		<p>RAPPEL Article 23 de la Charte Sociale Européenne :</p> <p>Sans préjudice du droit des États membres de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles différentes dans le domaine du temps de travail, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées, la mise en oeuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Congés <p>prévoir dans la partie réglementaire du code de l'action</p>	<p>oui retour code du travail et favorable à une date butoir fixée par la loi (exemple 1^{er} mars). 1 mois de préavis pour l'employeur</p>		

<p>sociale et des familles une date butoir pour l'organisation des congés par l'employeur</p>	<p>contre 3 mois pour l'assistant familial</p>		
<p>« l'accueil intermittent, lorsque l'enfant est présent chez l'assistant familial pour une courte durée (ex : une dizaine de jours) ou lorsque l'assistant familial n'a pas la charge principale de l'enfant. »</p>	<p>Supprimer cette partie barrée car c'est la porte ouverte à de nombreuses interprétations et surtout abus de la part des employeurs. Lorsque un assistant familial fait un relais « régulier permanent » il bloque une place d'accueil pour cela. Etendre accueil intermittent à un mois calendaire.</p>		
<p>« De même, il arrive que les assistants familiaux prennent en vacances seulement un des enfants qui leurs sont confiés, par volonté ou par manque de relai pour tous les enfants »</p>			<p>Dans ces cas de figure l'assistant familial n'est PAS EN CONGÉS Par contre, il faut autoriser un assistant familial à mener un projet de « vacances » avec un seul des enfants ou ado accueilli (PPE)</p>
<p>Congés week mensuel de repos prévoir un week-end de répit supplémentaire par mois pour les assistants familiaux</p>	<p>Oui retour code du travail dès le début de l'accueil prévoir et préparer l'enfant et sa famille à ce fonctionnement.</p>		<p>Règle générale avec néanmoins la prise en compte des besoins de l'enfant (nourrissons, petits dépressifs ou abandonniques ++ etc)</p>
<p>« Le contrat d'accueil prend fin lors du départ de l'enfant de la famille d'accueil. »</p>	<p>Le contrat d'accueil prend fin lors du départ de l'enfant de la famille d'accueil et/ou est revu à chaque fin de mesure.</p>		<p>Plus cohérent que la date de fin du contrat d'accueil soit la date de fin de la mesure (permet de revoir les objectifs et ce qui a évolué comme les sujétions spéciales)</p>
<p>Activité partielle</p>	<p>Oui retour code du travail non seulement pour la couverture</p>		

<p>dans le code de l'action sociale et des familles la possibilité pour l'assistant familial de bénéficier du dispositif d'activité partielle afin de conserver sa couverture sociale</p>	<p>sociale mais pour le maintien de la rémunération à 100%</p>		
<p>Suspension d'agrément</p>	<p>OUI retour code du travail Supprimer le régime indemnitaire de la période de suspension (4 mois) et le remplacer par un maintien de la rémunération complète jusqu'à la fin de la procédure administrative ; Permet à l'assistant familial de rester salarié - de participer aux formations - groupes de paroles ADP etc... La suspension ne doit pas aboutir à un retrait d'agrément ni à une « négociation » de licenciement avant les conclusions de l'enquête C'est impératif! Les chiffres donnés par la DRESS sont tronqués, puisque les assistants familiaux sont licenciés avant, et que dire de l'assistant familial maltraitant qui peut repartir avec son agrément en acceptant cette procédure de licenciement avant suspension.</p>	<p>Pas d'accord notamment sur le principe d'égalité de traitement au regard notamment des autres professionnels de l'enfance qui peuvent continuer d'exercer tant qu'il n'y a pas de décisions définitives et éventuellement - se voir proposer un autre poste en lien avec sa profession et plus en contact avec des enfants permettant le principe de protection des enfants...en plus, il y a bien échec à l'exercice d'un emploi qui se rattache notamment à l'obtention d'un diplôme (DEAF) et consiste bien de ce fait une mesure punitive et non pas reconnaitive...et pourquoi ne pas appliquer la proposition de Maître Desage remis à Monsieur TAQUET le 27 juin 2019 dans le cadre de la concertation</p>	<p>Créer un fonds national avec une logique assurancielle, <u>géré et sous contrôle de l'État exclusivement</u> abondé par les salariés et l'employeur, pour assurer la rémunération des assistants familiaux suspendus jusqu'à la fin de la procédure. Idem pour assistants maternels Dans les faits la plupart du temps, il n'y a pas de suspension d'agrément mais une procédure de retrait d'agrément quand bien même les faits reprochés n'aient pas été vérifiés et encore moins démontrés ; ces éléments corroborés selon la DREES, que 140 personnes ont été suspendues, et le retrait d'agrément a concerné 310 personnes en 2017. Témoignage : Au sujet de suspension de l'agrément, à la Mecs en même temps qu'une AF, un veilleur de nuit étaient accusés d'attouchements etc. (Tous les deux infondées à la fin), l'AF était payé en attente (450€ pour l'accueil de 2 enfants) et le</p>

			<p>veilleur de nuit a continué à recevoir son salaire..... cette histoire vécue comme exemple, rien à faire avec punitif etc.....inégalité de traitement et statut de salariés</p> <p>Soutien psychologique externe pour toute la famille pris en charge par l'employeur mais en service extérieur et indépendant.</p>
<p>« il revient au président du conseil départemental de respecter le principe de présomption d'innocence... »</p> <p>. » Il ne peut alors fonder sa décision uniquement sur l'ouverture d'une enquête pénale et doit réunir les preuves suffisantes permettant de penser raisonnablement l'enfant en danger. »</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>		<p>Possibilité de proposer un autre emploi (type administratif ou autre à l'assistant familial durant le temps de la procédure. Il doit proposer un reclassement en lien avec son parcours professionnel à l'assistant familial qui sort d'une dépression réactionnelle qualifiée en accident de travail par la CPAM</p> <p>Obligation d'établir un protocole par les employeurs publics et privés ; il conviendrait d'évaluer la situation de l'assistant familial incriminé dans une commission administrative externe rattachée à la CRIP ou autre.</p> <p>RAPPEL Un guide national sur la présomption d'innocence devait être édité courant 2018 (réponse ministérielle publiée au journal officiel de l'AN le 9 janvier 2018)</p>

<p>Retraite rendre possible l'accompagnement du jeune jusqu'à sa majorité, avec accord de la médecine du travail et de l'assistant familial concerné lorsque celui-ci a plus de 67 ans et travaille pour le secteur public ;</p> <p>« Il s'agit donc d'envisager la possibilité pour un assistant familial d'exercer au-delà de 67 ans dans le secteur public. »</p>	Oui inscrit dans code du travail et intégration agents titulaires ou contractuels permanents fonction publique		<p>Interdire l'accueil en OPP de nourrisson et de petit à l'assistant familial proche de la retraite Recommandations du défenseur des droits</p> <p>L'ONED proposait que l'assistant familial se soumette à un examen médical tous les 2 ans avec possibilité à sa demande tous les ans. Pas respecté et pour certains CD aucune médecine de travail pour les assistants familiaux</p>
permettre l'accès au dispositif de retraite progressive	OUI retour code du travail et intégration agents titulaires ou contractuels permanents fonction publique		
prévoir une indemnité de départ à la retraite dans le secteur public.	OUI retour code du travail SANS DISTINCTION pour employeur droit public et privé eu égard à l'absence de durée du travail durant toute la carrière		
<p>1. Impact</p> <p><i>1.1. Sur les normes</i></p> <p>La direction générale du travail sensibilise donc le groupe au fait que ces critères ne peuvent caractériser l'existence d'un temps partiel au sens du code du travail qui repose sur une logique non pas d'intensité du</p>	Prévoir dans le code du travail, les dispositions pour les salariés rémunérés en forfait et donc la baisse d'activité en % de rémunération ou codifier l'accueil en temps de travail.		

travail mais de durée stricto sensu.			
<p>1.1. Sur les ressources</p> <p>En fonction des choix opérés, les propositions pourraient impliquer une charge supplémentaire pour les employeurs.</p>	<p>Ces charges supplémentaires sont incompressibles et obligatoires pour maintenir le dispositif de protection de l'enfance - medico social et thérapeutique d'accueil familial.</p>		<p>les choix opérés auront des conséquences aussi sur la qualité et la pérennité de l'accueil des enfants et leur bon développement mais aussi sur l'engagement de l'assistant familial dans ce métier</p> <p>A mettre dans la balance de la fameuse « charge supplémentaire des employeurs » Quelle est la charge aujourd'hui pour une collectivité même si les financements ne sont pas les mêmes des jeunes majeurs à la rue, en détention, en CHRS et HP ? et du coût à prévoir des accueils collectifs en internat supplémentaires?</p>

Marie Noëlle PETITGAS
Présidente ANAMAAF

Evelyne ARNAUD
Chargée de Mission SAF

Bruno ROY
Secrétaire Général CASAMAAF



