

JANVIER
2021

SYNTHESE DES ATTENTES

DE LA REFORME DU STATUT

DES ASSISTANTS MATERNELS
& ASSISTANTS FAMILIAUX





ANAMAAF & CASAMAAF & SAF solidaires ont remis au Ministre Monsieur Adrien TAQUET un support de 125 pages relatif aux attentes des professionnels en vue de la réforme du statut des assistants maternels & assistants familiaux.

1

UN ENGAGEMENT

Un engagement ferme du gouvernement pour clore au cours de cette année la révision du CASF concernant les assistants familiaux et maternels – depuis trois mandatures, de nombreuses concertations nécessitant des réformes importantes ont été menées en terme de protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité à laquelle les professionnels que nous représentons ont largement apporté leurs contributions y compris en cette période de pandémie.

Depuis trois mandatures, ces professionnels demandent et attendent des divers gouvernements, une évolution législative de l'accès à leurs conditions de formation, d'exercice, de rémunération et conditions matérielles Le constat unanime des difficultés de recrutement ne saura trouver une issue de sortie sans qu'avant la clôture de la mandature en cours c'est à dire octobre 2021, des effets concrets et factuels soient enfin décidés et votés à la hauteur de l'engagement et des exigences demandés.

2

LA RÉINTÉGRATION DANS LE CODE DU TRAVAIL

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.

Depuis 2008 de nombreux contentieux et litiges n'auraient pas lieu d'être. Les interprétations abusives et erronées polluent de façon récurrente les relations entre les parties et conduisent à de nombreux cas de ruptures de contrats et donc, de rupture du lien, très néfastes pour les enfants.

Cette transposition a été une très grave erreur qui justifie tant pour les assistants maternels que pour les assistants familiaux, ce manque de reconnaissance, que ne manquent pas de souligner certains services de PMI et aussi employeurs particuliers ou personnes morales.

En effet depuis 2005 *les articles L 423-1 & L 423-2* n'ont pas suivi les évolutions du code du travail. Ainsi l'absence des dispositions législatives et réglementaires suivantes (liste non exhaustives) - droit de retrait - droit d'alerte - entretien professionnel - dispositif d'activité partielle - salariés à temps partiel - heures complémentaires et supplémentaires - indemnités de licenciement - indemnités départ et mise à la retraite, constituent un manquement grave discriminatoire envers les 400 000 salariés du secteur contraints de devoir sans cesse se battre pour faire valoir leur simple droit.



3

LA QUALITÉ D'AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'intégration des assistants familiaux et maternels 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.

Sur les perspectives d'évolution possible du Code de l'Action Sociale et des Familles, nous souhaitons évoquer les diverses modifications concernant les deux métiers et pour lesquels il nous semble incohérent et surtout source de contestation importante si une certaine homogénéité n'est pas recherchée. Cette liste est non exhaustive, mais ces points sont concomitants.

Nous constatons que nos divers travaux et propositions ont attiré votre attention, mais souhaitons vivement qu'il puisse y avoir un minimum de corrélation entre les évolutions pour l'un et l'autre métier.

4

RÉFORMES ATTENDUES :

- Une vraie reconnaissance en qualité de salarié(e) avec les mêmes droits que tous les concitoyens et en qualité de professionnel(le) de l'accueil familial à domicile.
- Réduire la précarité de ces métiers en vue de la relance du recrutement avec la suppression des régimes indemnitaires d'attente et de suspension
- Socle commun légal sur la base du droit du travail et de la convention 66 pour l'ensemble des employeurs (fpt, fph, privé...)
- **RETOUR CODE DU TRAVAIL** pour toute disposition relative au salarié – accès à la profession – formation – droit du travail avec seules dispositions dérogatoires dans ce même code pour les métiers de l'accueil familial : durée du travail et base rémunération par accueil.
- Intégration des assistants familiaux et maternels 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.
- Réévaluation du salaire minimum légal et indemnitaire pour les deux métiers

5

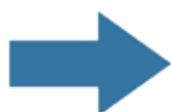
AUTRES OBJECTIFS :

- Séparer les pouvoirs de contrôle de ceux d'accompagnement.
- Séparer les pouvoirs de l'employeur public de ses pouvoirs d'attribution et d'accès au droit d'exercice des salariés.

- Octroyer l'instruction du droit d'exercice à un service régional neutre et indépendant des services départementaux, composé d'une commission pluridisciplinaire pour :
 - ✓ Remplacer l'agrément par un droit d'exercice acquis à la fin de formation initiale pour les 2 métiers, avec délivrance d'une **carte professionnelle nationale**.
 - ✓ Suppression de la Commission Consultative Paritaire Départementale
 - ✓ Gérer les listes des professionnels et leurs disponibilités.
- Un contrôle et un suivi des professionnels déconnectés du diplôme, assurés par ce service tiers une fois/an, et en cas de saisine.
- Permettre aux services de Protection Maternelle & Infantile d'apporter le soutien nécessaire au suivi et bien être des enfants confiés et au soutien parental.

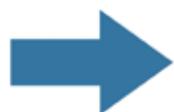


AMÉLIORATIONS / MODIFICATIONS ATTENDUES PAR ANAMAAF & CASAMAAF



POUR TOUS

- Création d'un service régional neutre et indépendant des départements sous la tutelle conjointe de la Région et de l'Etat - Préfecture régionale et/ou Agence Régionale de Santé
- Commission régionale pluridisciplinaire réunie mensuellement composée de représentants des professionnels rémunérés et indemnisés - Employeurs publics-privés/services PMI/CAF/ARS/Préfecture avec deux équipes spécifiques distinctes pour assistants familiaux et maternels,
- Accès à la formation et dissolution de l'agrément au profit du droit d'exercice validé par la carte professionnelle nationale à l'issue de la formation,
- Contrôle et suivi des professionnels par le service dédié une fois/an
- RETOUR CODE DU TRAVAIL et l'application sans restriction pour nos métiers (Cf ci-dessus)



POUR LES ASSISTANTS MATERNELS

- Généralisation de l'accès à l'analyse de pratique
- Maintien de la rémunération totale durant toute la durée de « suspension du droit d'exercice » – création d'un fond de garantie national pour les assistants maternels employés par les particuliers
- Maintien de la rémunération durant l'absence due à une maladie de l'enfant,
- Augmentation du salaire minimum pour les AM à 0.333 SMIC/heure d'accueil
- Augmentation de l'indemnité minimum d'entretien à 1.5 fois le MG

Pour les AM - AF employés par les départements et/ou collectivités :

- Intégration fonction publique territoriale et/ou hospitalière

Pour les AF & AM (exerçant en crèches)

- Suppression du régime indemnitaire d'attente

Pour les AM - AF employés par des personnes morales

- en cas de départ d'un accueil - maintien total de la rémunération avec le cas échéant la mise en place du dispositif d'activité partielle



POUR LES ASSISTANTS FAMILIAUX

- Réforme de la formation des assistants familiaux :
 - ✓ 1er module de 60h de formation sur 1 mois maximum
 - ✓ 3 Modules de formation de 240 h au total sur une année maximum –dont plusieurs en transversalité avec d'autres formations du travail social (Educatrice spécialisée, moniteur éducateur, assistant social, conseiller en économie sociale et familiale)
 - ✓ Présentation au diplôme d'assistant familial obligatoire à l'issue des 13 mois de formation
- Accueil urgence rémunéré en accueil continu..
- rémunération en heures supplémentaires du temps de délégation ou repos compensateur
- CREATION DROIT A UN WEEK END DE REPOS MENSUEL de 48 heures consécutives minimum. .

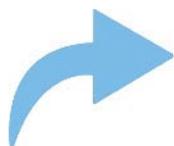
En cas d'activité au-delà de 26 jours mensuels, une rémunération majorée.

- Augmentation du minimum des indemnités et fournitures à 6 fois le minimum garanti/jour, porté à 7 fois le minimum garanti/jour pour les enfants âgés de moins de 3 ans, ainsi que ceux nécessitant des soins particuliers du fait de leur santé en référence à la grille d'évaluation nationale.

- Augmentation de la rémunération pour un accueil continu :

- ✓ Le salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel pour la première place d'accueil
- ✓ Cent vingt salaire minimum interprofessionnel de croissance horaire pour la deuxième place accueil
- ✓ Quatre vingt dix salaires minimum interprofessionnel de croissance horaire à partir de la troisième place accueil.
- ✓ Pour les accueils de plus de 26 jours/mois : le versement d'une majoration de trente salaire minimum interprofessionnel de croissance horaire/enfant,

- Accueil intermittent six fois le salaire minimum de croissance horaire/jour.



CREATION NOUVEAUX DROITS POUR ASSISTANTS FAMILIAUX

Instaurer une aide financière à l'entrée dans le métier

- Accès à des prêts à taux 0% via la CNAF ou les Conseils Régionaux

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)

Droit 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 ...),

Pour les assistants familiaux de la fonction publique :

Paiement du solde des congés non pris au 31/12 de l'année et/ou compte épargne temps,

Majoration de 25% pour jours fériés travaillés.

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.



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

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

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

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 ».

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 assistant familial en poste diplômé ou non
- ✓ Instaurer une prime d'obtention de diplôme

Analyse de la pratique obligatoire animée par un professionnel extérieur à l'employeur.

Formations continues obligatoires communes assistants familiaux et équipe éducative. Obligation de formation des travailleurs sociaux à l'accueil familial dans leur formation initiale

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.

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 départ.
- ✓ 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;

Paiements de diverses primes, allocations, salaires et avantages divers indépendamment du lieu de résidence de l'enfant.

AUTRES FRAIS :

- 1. 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.**
- 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.

