



L'aiguillon des Ass-fam



✉ assfam@suddepartementnord.org
sud@lenord.fr
 ☎ 03 59 73 58 46
 07 68 70 61 18
 🌐 www.suddepartementnord.org
 📘 www.facebook.com/suddepartementnord
 🐦 @sudcd59

numéro 11
février 2021

Le journal syndical qui pique au vif !
 Créé et alimenté par les assistantes familiales militantes **Sud**

Stop à la paperass-fam !!

En juin et octobre 2019, ont eu lieu 2 Comités Techniques importants pour toutes et tous les ass-fam. Des sujets comme le règlement intérieur des congés, le contrat de travail et aussi la procédure ERDAF ont été discutés. A la suite de ces réunions, l'assemblée départementale a pris des décisions et rédigé une délibération. **Les ass-fam SUD avaient fait des propositions très concrètes pour faire vraiment évoluer nos conditions de travail**, mais sauf en ce qui concerne l'« évaluation du risque de danger en accueil familial », très peu ont été prises en compte. Ce qui nous a contraint à voter contre l'ensemble des dossiers excepté la procédure ERDAF. **Nous sommes donc en désaccord avec la plupart des décisions prises par l'employeur** (soit parce qu'elles ne vont pas dans le bon sens, soit parce qu'elles ne vont pas assez loin).



Depuis, les groupes de travail auxquels les organisations syndicales sont associées ont repris et nous avons beaucoup de choses à vous dire ! A l'occasion de la discussion sur le « Bilan d'Accueil », l'administration envisage de nous noyer sous de multiples procédures et documents qui viendraient en permanence baliser notre activité. On ne sait pas si tout ce qui est prévu nous aidera dans notre boulot... mais ce qui est sûr c'est qu'on devra rendre des comptes en permanence alors que trop souvent on nous laisse seulEs, sans soutien !

Rendre des comptes comment ?

Par l'entretien annuel d'évaluation

Sous prétexte que les ass-fam doivent avoir les mêmes droits que les agentEs départementaux.... La bonne blague.... C'est quand ça les arrange... elles devraient elles aussi avoir « droit » à ce qu'un chef de service évalue tous les ans leur « manière de service » pour la qualifier d'« exceptionnelle », de « très satisfaisante », de « satisfaisante » ou d'« insatisfaisante »... Comme à l'école ! Euh là on parle plus de devoir que de droit non ?

Pourtant, maintenant, avec du recul, à SUD, on voit bien les conséquences de cette entretien annuel d'activité sur les agentEs départementaux traités à la tête du client... C'est pas fameux !

Stress, mise en concurrence les uns avec les autres, remise en cause arbitraire, etc. Bref une dégradation des relations entre les agentEs de terrain et leur hiérarchie, une défiance généralisée et une nécessité d'apprendre à se faire valoir « pour vendre » son bilan... On ne le souhaite vraiment pas aux ass-fam !!

A SUD, on s'est fermement opposé aux entretiens d'évaluation pour les ass-fam... surtout que contrairement aux agentEs du Département, **ce n'est pas une obligation légale de le mettre en place pour les familles d'accueil**. Ce que nous faisons, ass-fam, est en permanence évalué, nous rendons des comptes en permanence. Et donc que nous apporterait un entretien supplémentaire ? Est-ce que cela nous donnerait des moyens en plus pour améliorer nos conditions de travail et la prise en charge des enfants ? **Non ! Ce serait juste une occasion supplémentaire d'être misE sur le grill !**

Ce projet d'entretien annuel d'activité constitue aussi un dan-

ger pour notre salaire. A SUD, on renvoie au patron sans arrêt qu'il nous sous paye ! Il pourrait donc saisir l'aubaine, pour, comme il le fait pour nos collègues agentEs départementaux, associer à cet évaluation annuelle une prime au mérite. **Une manière de distribuer des miettes à certainEs d'entre nous sans amélioration générale de nos salaires ! Un beau moyen de botter en touche !**

Par un bilan de fin d'accueil !

L'administration envisage de mettre en place de manière systématique, à chaque départ définitif d'un enfant, un bilan sur la base d'une grille standardisée support. Ce bilan serait confié à notre chargéE d'accompagnement en doublon avec le/la référentE de l'enfant.

Selon le PAF (Pole Accueil Familial), cette étape serait essentielle pour permettre à l'ass-fam de faire le point global sur l'accueil de l'enfant qui se termine et sur les bouleversements qu'entraînent son départ. **Pour SUD, il est en effet important que les ass-fam sachent qu'elles ont la possibilité d'être entendues au moment de la séparation définitive. Mais en aucun cas cette étape ne doit être imposée et systématique.** Nous donner le temps de nous permettre de nous exprimer sur ce que provoque pour l'ensemble de notre faille le départ de l'enfant accueilli parfois depuis très longtemps, c'est important. Mais nous l'imposer ce serait abuser !

A SUD, nous demandons à ce que ce Bilan de fin d'accueil soit proposé et non imposé à chaque ass-fam qui se trouve dans cette situation dans le cadre d'une mise à disposition personnalisée du SAF (pas le courrier type totalement standardisé et déshumanisé). Par ailleurs, cet entretien sera mené par des travailleurs sociaux formés à la relation d'aide, le soutien et l'analyse sans aucune grille préétablie qui enferme et uniformise.

Par un bilan d'accompagnement

L'accompagnement de qui ? De quoi ? On apprend à travers cette disposition que l'administration veut même contrôler la manière dont nous travaillons avec nos chargéEs d'accompagnement.

Pourquoi ? Alors que ce travail devrait se faire naturellement, spontanément, l'institution veut contractualiser notre relation avec le SAF.

Contractualiser c'est leur obsession ! Ils l'imposent dans le boulot des autres travailleurs sociaux en UTPAS. C'est pour eux le moyen de rendre visible ce qui ne l'est pas et qui ne peut pas l'être : comment rend-t-on compte de ce qui se passe dans une relation ?

D'ailleurs, au bout du compte, ce n'est plus que ce qui apparaît dans le contrat qui est pris en compte. Une partie de la réalité disparaît. La contractualisation, on l'observe, réduit tout !

Le bilan d'accompagnement dans le cadre d'un contrat signé entre nous et nos chargéEs d'accompagnement va renverser la logique qui devrait guider tous les services. **La commande du patron devient prioritaire à la prise en compte de nos demandes et de nos besoins.**

A SUD, nous sommes donc totalement opposés à cette façon d'envisager le lien professionnel et le travail d'accompagnement entre ass-fam et SAF.

A l'occasion de ces groupes de travail ont également été réabordés deux sujets très épineux qui nous pourrissent régulièrement !!

La grille d'auto-évaluation

C'est quoi ce truc ? C'est une grille transmise par les services de PMI au moment de la demande d'agrément, de son renouvellement et des visites de suivis pour nos collègues diplômées (improprement appelé « renouvellement d'agrément »).

Y'a quoi dedans ? Des consignes souvent hallucinantes... voire

délirantes comme « un enfant ne doit pas se rendre dans les toilettes seul »... « l'accès à la nourriture de l'animal domestique, au couchage et à sa litière doit être interdit à l'enfant ou au jeune majeur »... « tous les objets dangereux (de la cuisine) couteaux, ciseaux, etc. doivent être rangés hors de la portée des enfants » quel que soit leur âge... « les fenêtres doivent être rendues inaccessibles aux enfants (risque de défenestration). Un système de sécurité doit être installé afin de limiter l'ouverture des fenêtres », même un logement de plain-pied

doit être équipé faute de voir son agrément menacé ! **Y'a aussi une utilisation rigide et sans nuance de cette grille par les services de PMi lors des visites.** Nous avons alerté le PAF – lire le courrier sur votre smartphone ou tablette en scannant



A SUD, nous exigeons le retrait de cette grille d'auto-évaluation (d'autant qu'elle est versée à notre dossier administratif)... ce qui n'est pas anodin !

Nous exigeons le retour au référentiel dédié à l'agrément des ass-fam qui renvoie les professionnelLEs de la PMI à leur capacité d'évaluation de chaque situation dans sa particularité en prenant en compte l'environnement global et l'âge des enfants accueillis par exemple.

Les avis de prestations

Par « prestations » faut entendre notre prestation... notre boulot. Vous savez ? Ce sont les avis de prestations rendus par les services de l'ASE au moment de notre renouvellement d'agrément et transmis ensuite aux services de PMI à la DT.

Lors de notre demande de renouvellement d'agrément, le SAF, qui représente localement l'employeur se doit de recueillir l'ensemble des éléments pour contribuer à l'évaluation du bien-fondé ou non de ce renouvellement. Actuellement dans cette mission, bon nombre de SAF ne sont que des boîtes à lettres !

Ils demandent aux différents services ASE de leur fournir les avis de prestations et les transmettre en l'état. Ce fonctionnement n'est pas admissible et pose d'ailleurs question d'un point de vue légal.

Alors que la question de notre contrat de travail doit être totalement séparée de la question de notre agrément, cette pratique autour des avis de prestation mélange tout !

A SUD, nous demandons clairement l'abandon de cette pratique qui nous est préjudiciable. Le SAF doit recueillir l'ensemble des éléments concernant notre boulot, les analyser, en faire une synthèse et transmettre au service PMI un avis favorable ou défavorable au renouvellement de notre agrément.

Bref, une vraie cascade de procédures, souvent ridicules, déconnectées de notre réalité qui ne nous apportera rien en terme de soutien et moyens pour nous aider à travailler avec les enfants.

Une cascade qui va nous noyer sous la paperasse... Pour y faire face, la bouteille d'oxygène s'imposera !

Fichez nous la paie !

Toutes les assistantes familiales ont des difficultés à lire et à comprendre leur fiche de paie ! c'est une vraie galère !
Et en dehors de cette difficulté à comprendre à quoi correspond tel ou tel versement, tel ou tel indu, certaines d'entre nous font également les frais de fiches de paie à 0.

Depuis plusieurs années SUD demande à la DEFJ de clarifier nos fiches de paie. Les comprendre est un droit fondamental de tout salarié ! Mais pour l'instant nous restons bien souvent dans le brouillard et nous sommes incapables de savoir s'il y a des erreurs, des oublis etc.

Simplification de la fiche de paie :



Pourtant, des choses simples et rapides peuvent être mises en place pour avancer sur le sujet et nous permettre de décoder un peu mieux notre rémunération. **Limites des indus récupérés massivement et tardivement. Le respect du contrat d'accueil en est une.** Il est, en effet, inacceptable qu'un contrat d'accueil soit rompu unilatéralement et surtout de manière rétroactive. C'est une des pratiques que nous avons dénoncées au PAF et qui a un impact sur les indus de salaire que nous devons rembourser.

Nous exigeons de la DEFJ une chose très simple et très claire : **Aucun contrat d'accueil ne peut plus être rompu de manière rétroactive.** Seul le départ définitif d'un enfant acte la rupture du contrat d'accueil et doit être prise en compte immédiatement par le service de la paie. Les modifications de la prise en charge de l'enfant liées à des ajustements du projet d'accompagnement doivent être traduites immédiatement dans le contrat d'accueil ou prises en compte au moment où celui-ci est modifié, c'est cette date formalisée dans le contrat d'accueil qui doit faire foi pas une autre. **Nous sommes en attente et très impatients de la réponse de la DEFJ.**

un doute, une question, un problème sur mon statut, mes droits...

Je peux accéder aux fiches techniques de la boîte à outils

en flashant



www.suddepartementnord.org/assistants-familiaux/boiteaoutilsassfam/

Majoration de salaire et/ou entretien

En octobre dernier nous avons toutes et tous été destinataires de la note de service de la DGASol qui précise la procédure et les montants de la majoration de salaire et/ou d'entretien que nous percevons quand nous accueillons un enfant dont les difficultés occasionnent une surcharge de travail ou des frais supplémentaires en entretien. Alors que cette note aurait dû être une nouvelle occasion de faire en sorte de nos faciliter la vie, la DGASol loupe encore le coche !!

Nous l'avons donc interpellée – lire le courrier sur votre smartphone ou tablette en scannant



Allez on va être bon joueur ! Nous avons demandé 4 modifications urgentes dans la procédure, nous en avons obtenu 2. Mais on ne désarme pas, on ne laisse pas tomber.

- L'automatisme du versement de ces majorations en cas de relai si l'ass-fam « principale » les perçoit, c'est bon !! L'ass-fam relai n'aura plus à faire la démarche.
- Un délai imposé au RPEFJ pour étudier la demande, c'est bon aussi ! Y'a pas de raison que nous soyons seules à devoir respecter des échéances.
- La rétroactivité de ces majorations à la date d'arrivée de l'enfant, là c'est NON ! sauf à titre dérogatoire.
- Le responsable PEFJ décideur en lieu et place du RTASE, c'est encore NON ! C'est pourtant le RPEFJ qui a bien la double casquette d'employeur et de garant de projet de l'enfant !

Un autre chantier devrait et devra être ouvert concernant ces majorations, ce sont leur montant ! Ils sont, dans beaucoup de situations, insuffisants.

Une revalorisation s'impose pour prendre en compte réellement ce qu'implique certains accueils en terme de travail et de frais.

Longés à décongeler d'urgence !

Bon maintenant ça suffit !! Il est temps que ça change vraiment pour nos congés ! Il est temps que le département mette tout en œuvre pour nous permettre de prendre nos congés.

Le droit au repos est un droit inaliénable et il est d'autant plus essentiel pour nous qui travaillons 7j/7 et 24h/24. Nous avons également le droit de nous retrouver en famille, de nous ressourcer et de reprendre des forces pour proposer des accueils de qualité et affronter un boulot qui est loin d'être toujours simple !

Pour tout salarié, le droit au congé est un droit accordé par le patron et encadré par le code du travail ou le statut pour les fonctionnaires. L'octroi de ce congé est une obligation qui s'impose à l'employeur, il est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour que le salarié puisse en bénéficier.

Et pour nous, les assistantes familiales, le compte n'y est pas.

Compte tenu de la spécificité de nos missions et de notre statut très peu protecteur, nous sommes nombreuses à renoncer à faire valoir ce droit pourtant basique.

Mais nous sommes également nombreuses à jeter l'éponge par épuisement professionnel, parce que nous n'avons pas eu la possibilité de nous reposer, de prendre du recul face à des accueils de plus en plus complexes.

Deux conditions sont impératives pour nous permettre de faire valoir notre droit aux congés :

→ Il faut que des solutions de qualité, en terme de relais pour les enfants, soient organisées. A SUD nous revendiquons depuis longtemps la création d'un pool d'assistantes familiales spécialisées et formées à ce type d'accueil de courte durée et qui nécessitent une grande disponibilité et adaptabilité. L'administration n'a jamais retenu notre proposition.

Aujourd'hui elle emploie le terme de « pool relais » mais seulement sous la forme de places relais identifiées chez les ass-fam réalisant des accueils classiques. Par exemple, je suis agréée pour 3 enfants, j'en accueille 2 de manière régulière et je ré-

serve 1 place pour les relais.

Nous sommes opposés à cette organisation qui ne tient pas compte de la réalité de l'accueil familial dans ce département.

Le manque criant de places d'accueil, chez les ass-fam mais aussi bien sur dans les établissements, entrainera nécessairement des dérives et ces « places relais » seront très vite utilisées pour les accueils d'urgence ou pour réaliser des relais dans le cadre de situations complexes, à terme ce sont encore nos congés qui seront sacrifiés !!

Par ailleurs, la spécificité de ces accueils dans le cadre de relais nécessite une organisation spécifique. La notion de « relais » pourrait d'ailleurs naturellement être étendue aux prises en charge nécessaires pour nos arrêts maladie ou accident du travail. Ce qui, si on ajoute l'ensemble des relais nécessaires justifie amplement le recrutement par SAF de plusieurs ass-fam spécialisées.

→ Notre rémunération doit être revue. Aujourd'hui nos congés payés sont rémunérés à raison d'une majoration de 10% de notre paie mensuelle.

Quand nous prenons nos congés nous nous retrouvons donc sans salaire. C'est une des raisons pour lesquelles nous renonçons à faire valoir notre droit.

Tout doit être mis en œuvre pour que, comme tout salarié, nos congés soient payés au moment

où nous les prenons. C'est une revendication que nous portons depuis longtemps. L'administration semble maintenant y être attentive. C'est une bonne chose, mais reste à nous assurer que le calcul mis en place ne nous pénalise pas. A SUD nous y sommes particulièrement vigilants.

La mise en application de notre droit au congé est un enjeu majeur pour nous, pour les enfants que nous accueillons mais aussi pour notre patron. Il a beaucoup de mal à attirer de nouvelles recrues.... Pour ça il faut d'abord qu'il respecte nos droits !!

Se reposer... c'est obligatoire !



Sur la DT des Flandres la formation DEAF c'est la bérézina !!! Et peut-être que c'est le cas ailleurs aussi.

Depuis que le Département a adhéré au CNFPT notre formation obligatoire est confiée à un nouvel organisme : le CREFO.

Alors qu'on aurait pu croire que cela permettrait d'améliorer l'offre de formation disponible pour les ass-fam, c'est tout le contraire et l'obtention du DEAF pourrait même être compromise pour beaucoup d'entre nous. Le CREFO ayant bien du mal à répondre au cahier des charges qui encadre ses interventions et à respecter ses engagements :

→ Les spécificités de notre

métier sont peu ou pas connues des formateurs. Pour nous leur compétence est clairement remise en cause.

→ Le remplacement des formateurs absents n'est pas assuré ou au pied levé sans aucune préparation.

→ Il n'y a pas de formateur référent chargé de la cohérence et de la cohésion de la formation.

→ Le planning est régulièrement modifié de manière tardive, des dates sont ajoutées au dernier moment sans tenir compte de nos disponibilités.

→ Des changements dans le contenu sont très fréquents.

→ Les documents supports sont de mauvaises qualité et pas adaptés à notre réalité.

→ Les évaluations de mi-parcours ne sont pas réalisées.

A tous ces problèmes s'ajoutent des difficultés matérielles qui sont irrespectueuses.

→ Les salles de formation ne sont pas adaptées au nombre de participantes.

→ L'hygiène des locaux est déplorable, le ménage n'est pas fait !

→ Il n'y a pas de chauffage. Nos collègues des Flandres ont dû faire usage de leur droit de retrait parce qu'elles auraient été dans l'obligation de suivre leur formation alors que la température ne dépassait pas 12° !

Toutes ces conditions indignes compromettent le contenu de notre formation pourtant obligatoire et à terme pourraient très bien mettre en péril notre capacité à nous présenter au diplôme.

Le Département a la responsabilité d'intervenir pour obliger le CREFO à respecter ses engagements. Nous avons droit à une formation de qualité et pas celle au rabais qui est dispensée actuellement.

SUD a interpellé la DEFJ pour exiger des réponses rapides.



Un DEAF discount !