



Créé et alimenté par les ass-fam syndiqués à **sud**, ce bulletin vous informe de vos droits, de l'actualité pour les assistants familiaux du CG du Nord. Faites-nous remonter vos questions, préoccupations

## « négociations » : beaucoup de bruit pour rien !

Il aura fallu près de 4 années de réunions, groupes de travail, d'échanges et de contributions pour que, finalement en juillet dernier, le Département accouche péniblement d'un nouveau contrat de travail et d'accueil.

Alors que l'ancien exécutif départemental s'était engagé à ouvrir de véritables négociations dans l'objectif d'améliorer nos conditions de travail et notre situation, à son arrivée en mars 2011, P. Kanner recycle les groupes de travail dans son « agenda social ». Tout cela dans le but de limiter les débats à une simple mise en conformité avec la législation.

Certes, le Département, très en retard, se devait de refondre son contrat de travail pour le rendre légal. Mais pour ça, nul besoin des organisations syndicales ... c'est un simple travail de DRH !

Tout ce temps passé à ça n'était donc que l'os à ronger, histoire d'occuper les militants syndicaux et tenter de faire croire que des avancées significatives nous concernant allaient arriver !

A retenir néanmoins :

### pour le contrat de travail :

**la résidence administrative :** Notre lieu travail donc notre domicile devient notre résidence administrative, alors que jusqu'à présent, il s'agissait de notre UT ou notre DT de rattachement.

Ceci est important puisque cela permet de prendre en compte les frais de déplacements liés au projet de l'enfant. (visites CMP, CMPP, orthophoniste, mise en relation avec les parents, etc.).

**Le droit aux congés :** le droit aux congés apparaît clairement et plus lisiblement dans le nouveau contrat de travail. Mais il ne reste que théorique.

En effet, il continue à être subordonné à l'intérêt de l'enfant, notion soumise à interprétation, donc arbitraire. Nous constatons trop souvent que l'intérêt de l'enfant varie en fonction de l'intérêt du ou des services !!! Et puis, n'est-il pas dans l'intérêt de l'enfant de comprendre que son assistant(e) familial(e) est un professionnel ?!

Enfin, puisque l'ass-fam n'est pas le ou la seul(e) à contribuer à l'intérêt de l'enfant, faut-il refuser le droit aux congés pour ce motif là à tous les intervenants (le référent, le chef de service, les secrétaires, le responsable du pôle enfance, etc.) ?

Dès les premiers échanges, **SUD a exigé la création d'un pool d'assistants familiaux relai pour permettre la mise en œuvre effective de ce droit fondamental aux congés.**

Nous avons d'ailleurs porté la revendication d'**aligner le nombre de jours de congés des ass-fam à celui des agents de la collectivité ...** ce serait un acte fort pour reconnaître la pénibilité liée à l'exercice de nos missions.

### pour le contrat d'accueil :

Le contrat d'accueil devient plus clair et présente des simplifications limitant les interprétations abusives. Il ne subsiste plus que deux types d'accueil : l'accueil continu, c'est-à-dire supérieur à 15 jours et l'accueil intermittent, inférieur à 15 jours.

De même le contrat d'accueil reconnaît enfin la place des autres membres de notre famille dans le travail au quotidien auprès de l'enfant accueilli. Il recueille les coordonnées des personnes susceptibles de nous remplacer à notre domicile temporairement.

La notion de « relais » apparaît enfin mais repose essentiellement sur la disponibilité de nos collègues et sur le réseau que nous avons toutes et tous créé autour de nous. Notre employeur peut donc se dispenser d'assurer l'organisation des relais.

Le contrat d'accueil stipule maintenant clairement que nous faisons partie des personnes concernées par le projet de l'enfant et qu'à ce titre nous participons à l'évaluation du projet, aux réunions d'équipe et de synthèse concernant l'enfant. **Cela sera une réelle avancée vers une reconnaissance de notre profession lorsque ces principes seront déclinés partout dans la pratique !!**

Quelques questions demeurent sans réponse :

Le contrat d'accueil précise les délais de résiliation que ce soit de la part de l'employeur ou de l'ass-fam, mais il fait l'impasse sur les situations où nous nous trouvons en danger. Dans ce type de situation nous bénéficions pourtant des mêmes droits que n'importe quel salarié en faisant, par exemple, valoir notre droit de retrait (article L4131-1 et suivants du Code du Travail).



WASSEUR

## Chômage forcé !

3% des assistants familiaux sous contrat avec le Département sont sans travail. 29,5% sont en chômage partiel (le nombre d'enfants accueillis est inférieur à la capacité d'accueil fixée par l'agrément) ...

alors que dans le même temps, 20% des ass-fam sont en situation de sureffectif ! (source DEF)

Nous avons toutes les bonnes raisons de nous interroger sur ces chiffres. Maintient-on volontairement les ass-fam dans la précarité ? Crée-t-on la concurrence entre nous ? Ou serait-ce, simplement, à mettre sur le compte d'une organisation défailante ?

## évaluation des SAF : le Cékoïa qui cache la forêt !

Les UAF devenus par la suite les SAF, vont être évalués ! Notre patron ne pouvait s'y soustraire tellement les dysfonctionnements explosaient ! Les organisations syndicales l'ont démontré à maintes reprises et cela a même fait l'objet d'une interpellation d'un conseiller général lors de l'assemblée plénière de juillet dernier.

Six SAF vont être « évalués » par le cabinet « cekoïa conseil », mandaté par le CG : les SAF de l'Avesnois, des Flandres intérieures, des Flandres maritimes, de Roubaix Tourcoing, de Lille et du Valenciennois. Sur la base d'une journée par territoire un panel de différents responsables est questionné sur les fonctionnements et dysfonctionnements de leur service.

En ce qui nous concerne, un questionnaire anonyme va nous être adressé par mail et/ou par papier via la fiche de paie.

Nous nous interrogeons sur la manière dont les réponses au questionnaire seront traitées par Cekoïa. Car, en effet, pour être exploitable, celui-ci ne peut proposer que des « questions fermées ». Pour recueillir l'aspect qualitatif et plus subtile de notre métier, nous avons demandé à la direction de mettre en place des entretiens avec un échantillon représentatif des ass-fam ... c'est loin d'être gagné !

**A SUD, nous avons soutenu le « projet SAF » comme outil d'accompagnement et de soutien mis au service des ass-fam.**

**Force et de constater que notre employeur n'envisage les « SAF » que comme déconcentration de la fonction patronale.** Nos collègues chargés de la fonction « référent accompagnement » se voient, en effet, trop souvent utilisés comme auxiliaires de contrôle.

## INFO PRATIQUE

### Un contrat de prévoyance pour les ass-fam

Cela n'était pas gagné ! Il aura fallu la mobilisation des représentants du personnel pour que cela se traduise concrètement pour nous dès janvier 2014. C'est une avancée importante qui permet un maintien du salaire à 95% au-delà de trois mois d'arrêt maladie, la prise en charge du délai de carence. Avancée donc, qui risque néanmoins d'être limitée par les difficultés de sa mise en œuvre. Aucune garantie ne nous est apportée aujourd'hui sur les moyens mis à disposition de la DEF pour mettre en œuvre cette prestation.

## Trop peu pour un DE

Que c'était beau le 20 novembre ! A la cérémonie de « félicitation » des nouveaux diplômés !

P. KANNER a même affirmé : « Je suis fier d'être un employeur qui fait progresser le statut de MES agents. ».

Parlons-en : retard considérable dans la mise en place, pourtant obligatoire depuis 2005, de cette formation pour les nouveaux embauchés - seulement 50 places pour obtenir le Diplôme d'Etat par le biais de la VAE - toujours aucun plan de formation spécifique ouvert au 12.700 ass-fam.

Les mauvaises langues pourraient dire facilement que ce n'était encore qu'un plan com' !

## rémunération : ass-fam, une profession de bénévoles !

Cette question est centrale pour SUD. Nous portons cette revendication depuis plus de 4 ans. Nous l'avons même chiffrée (voir aiguillon des ass-fam n°1) : **pour l'accueil d'un seul enfant, notre salaire actuel est de 21% inférieur à celui de nos collègues de Seine Saint Denis en 2008 et de 41% inférieur pour l'accueil de 2 enfants !**

M. FABRE, vice présidente chargée des ressources humaines, qui se dit soucieuse de nos conditions de travail et de notre statut, justifiait en 2011 cette inégalité par des conditions de travail plus confortables dans le Nord que dans le 93. Aujourd'hui, elle est plus prudente mais continue à s'étonner, du haut de sa place privilégiée, que la revalorisation

de notre rémunération soit nécessaire.

Les ass-fam ont-ils des recettes magiques leur permettant de ne pas voir augmenter leurs charges et le coût de la vie ? Alors que des dépenses insensées et importantes sont effectuées régulièrement par le Conseil Général, force est de constater que nous concernant, la revalorisation de nos salaires est loin d'être envisagée. **Notre patron compte toujours sur notre isolement pour nous maintenir dans cette précarité. Seule l'organisation de notre mobilisation pourra inverser le rapport de force. C'est la raison d'être de notre outil syndical.**

## service adoption : petites mais costauds !

Nous ne sommes effectivement pas nombreuses au sein de ce service spécialisé. Nous nous sommes néanmoins mobilisées pour faire valoir nos droits et des conditions de travail plus acceptables.

Notre hiérarchie comptait pourtant sur notre dispersion géographique ... **c'est notre cohésion derrière l'outil syndical SUD qui a contraint la DEF à nous entendre** : application du contrat d'accueil dès le premier jour de mise en relation à la maternité, mise en place d'un groupe d'analyse de pratique en dehors de la présence de la hiérarchie, participation aux réunions de service, accès à des formations.



**Besoin d'un contact avec les ass-fam de SUD, appelle-nous au 06 51 23 20 50 ou par mail à sud@cg59.fr**