

joindre les militants ass-fam SUD  
06 51 23 20 50

n° 6 - mars 2015

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

## Droit du travail des ass-fam : des relents du 19ème siècle !

La Direction enfance famille nous informe régulièrement de la tension qui existe au niveau des placements des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance. Il serait très difficile de trouver des places en famille d'accueil !

Or, lors des rencontres que nous organisons ensemble nous constatons que nombre d'entre nous ont des places disponibles.

Le problème actuellement est d'obtenir l'autorisation de notre SAF de rattachement pour travailler avec un autre qui est pourtant en demande.



Notre employeur est le Conseil Général, nous sommes donc susceptibles de travailler sur l'ensemble du territoire du département, tout en tenant compte, bien sûr, des contraintes liées aux déplacements qui sont parfois incompatibles avec l'intérêt de l'enfant et les conditions de travail du professionnel.

**En voulant se réserver des places « au cas où » (comme ils disent), les directions territoriales génèrent de la précarité.**

Si les SAF souhaitent garder des places disponibles, celles-ci doivent être rémunérées.

Les assistants familiaux sont les seuls professionnels dont le salaire est lié à la tâche. L'accueil de chaque enfant représente une part du salaire

Le seul moyen de faire un sort à cette précarité est d'intégrer les assistants familiaux à la fonction publique territoriale, comme tous les autres agents chargés de la protection de l'enfance.

Pour rappel : définition du salaire

**Le salaire est l'ensemble des rémunérations ou prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services. Le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues dans le contrat de travail. La transparence du calcul est une obligation** (soc. 18 juin 2008, BICC n° 678 du 15/11/08)

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'en ce qui nous concerne, on est loin du compte, nos fiches de paie sont parfois de véritables énigmes !!

Nos militants ont porté à plusieurs reprises, lors des réunions avec la DEF, cette question des fiches de paie. Bien que l'administration nous rejoigne sur le constat, rien n'est mis en œuvre, à ce jour, pour remédier à **cette opacité illégale.**

**Face à cette inertie, notre syndicat travaille à la création et la mise à disposition d'un logiciel qui nous permettra de vérifier la concordance entre notre fiche de paie et notre travail réel ...**

histoire d'arrêter de se faire plumer !



## Le droit aux congés n'est pas négociable, et pourtant ...

Les informations qui nous parviennent de certains secteurs nous laissent penser que des directions territoriales tentent de revenir sur nos droits aux congés.

Pour ça ils utilisent, souvent comme alibi, l'intérêt de l'enfant qui serait perturbé s'il est séparé de sa famille d'accueil.

**Nous sommes des professionnels, les enfants le savent ou doivent le savoir, prendre nos congés est une des conditions pour que nous puissions continuer à exercer correctement notre travail.**

Pour que les enfants ne soient pas perturbés, c'est aux conditions que le Conseil Général met en place pour permettre cette prise de congés, qu'il est indispensable de réfléchir.

A SUD, nous avons fait des propositions très concrètes face auxquelles l'administration reste sourde. Il est plus facile de nous culpabiliser pour nous dissuader de faire valoir nos droits les plus élémentaires.



Comment préparer un enfant à une séparation, même de courte durée, quand nous apprenons quelques jours avant le départ, que nos congés sont acceptés ?

On nous fixe des exigences importantes pour effectuer nos demandes, cette rigueur doit être appliquée par les services dont nous dépendons.

Le droit aux congés est en permanence contesté aux assistants familiaux sous prétexte de l'intérêt de l'enfant. Or, quand nous parvenons à le mettre en œuvre, après un vrai parcours du combattant, les conditions sont telles, que celles-ci le nient.

**Nous devons exiger de l'administration qu'elle mette un terme à ce cercle vicieux.**

Plus nous ferons valoir ce droit élémentaire, plus nous forcerons l'administration à l'appliquer et à veiller à sa mise en œuvre dans des conditions satisfaisantes.

## Les travaux en cours à la DEF : on cause encore de nous sans nous

La Direction Enfance Famille nous a annoncé vouloir mettre en place différents groupes de travail entre cadres afin de travailler sur notre fiche de poste, les conditions de travail (médecine préventive et prévention des risques professionnels), l'organisation de la fonction employeur ... bref, mettre en place une sorte de règlement intérieur spécifique aux assistants familiaux.

Nous avons condamné l'absence des assistants familiaux et de leurs représentants dans ces groupes de travail qui auront une incidence directe sur nous.

La DEF prévoit également de développer une fonction spécifique pour certains assistants familiaux : assistant familial « ressource ».

Les contours de cette nouvelle fonction restent très flous.

Dans tous les cas, pour nous, **il est hors de question d'accepter la création d'un rôle ou d'un poste de cette nature. D'autant qu'il pourrait revêtir, officieusement, des missions d'encadrement sans aucune légitimité.**

Est-ce vraiment de ça dont les assistants familiaux ont besoin ?

N'y-a-t-il pas d'autres priorités ? Aurions-nous vraiment besoin d'« un professionnel ressource » si on nous autorisait à nous réunir régulièrement pour partager nos expériences et nous mettre d'accord sur ce qu'il est nécessaire de faire évoluer ?



## Frais de déplacement : un tout petit pas vers l'égalité de traitement

Suite à de multiples réunions de négociations entre la DEF et les organisations syndicales, le Conseil Général vient enfin de prendre une position plus favorable pour nous en matière de remboursement de nos frais de déplacements.

La possibilité d'accéder au logiciel ULYSSE par le biais de notre messagerie professionnelle, nous **permet d'être traités de la même manière que les autres personnels du département ... même s'ils n'ont pas pu s'empêcher de nous discriminer une nouvelle fois puisque tous nos déplacements inférieurs à 3km d'un point à un autre sont pour notre pomme** (par exemple, si je fais 4 déplacements d'affilés de 3km chacun, j'ai fait 12km et je ne suis pas remboursé !). **Tous les moyens sont bons pour faire des économies sur notre dos !**

Lorsque nous sommes convoqués à des réunions de service, nos déplacements doivent eux aussi être pris en charge. N'hésitons pas à les déclarer !

Légalement, l'administration ne peut pas imposer un support unique de traitement des frais, toutefois il est clair que les demandes de remboursement via ULYSSE seront traitées en priorité et nous permettront d'effectuer un suivi qui pourra éviter les contestations abusives de la hiérarchie.

Le support papier reste d'actualité pour les frais liés à la formation par exemple.

**Le remboursement de nos frais de déplacements dans l'exercice de nos missions est une étape importante dans la reconnaissance par notre employeur du métier que nous exerçons : n'hésitons plus à les faire valoir.**

## Nos conditions de travail en questions : premières analyses du questionnaire

**A** SUD, nous considérons que les premiers experts des conditions de travail sont celles et ceux qui y sont confronté-e-s quotidiennement. C'est pourquoi, l'équipe militante SUD a décidé de recueillir l'expression de tou-te-s les ass-fam de la collectivité en soumettant un questionnaire en septembre dernier. Nous voulions vous donner la possibilité de vous exprimer directement et librement dans l'objectif de dégager les grandes tendances concernant les conditions d'exercice de notre métier.

**Plus de 10% des assistants familiaux ont répondu au questionnaire. Cette participation permet d'exploiter sociologiquement et donc sérieusement les réponses et données recueillies.**

A travers les données chiffrées et les expressions libres contenues dans le questionnaire, en guise de toute première analyse, nous pouvons faire apparaître les éléments suivants :

Concernant la précarité du métier :

Un quart des ass-fam affirme travailler en « sous-effectif ». Parmi eux, 70% pensent qu'il s'agit d'un refus de l'employeur de confier des enfants alors qu'il y a des besoins en terme d'accueil familial et des places disponibles.

14% des ass-fam se retrouvent régulièrement en « sur-effectif » avec des accueils hors agrément. Cette tendance se retrouve sur toutes les DT.

Comment comprendre qu'un quart du personnel se retrouve au chômage technique (partiel ou total) alors que 14% nt plus d'enfants qu'ils ne le devraient ?

**Cela pose clairement la question de l'organisation de l'accueil familial sur le plan départemental et de l'articulation SAF/PEF.**

Concernant les relations des ass-fam avec les équipes enfance, SAF et PEF :

Une majorité des ass-fam pense pouvoir compter sur le soutien des équipes départementales en cas de besoin (67% sur le SAF, 59% sur le PEF et 59% sur l'ASE).

Par contre 56% des ass-fam se sentent isolés et ont le sentiment de ne pas faire partie du service enfance.

Cette contradiction apparente s'explique par un important sentiment d'isolement des ass-fam dans l'activité quotidienne de leur profession. L'absence ou la rareté des échanges et contacts avec les membres des équipes éducatives en sont une des explications. Cela contribue à la **difficulté pour les professionnels de trouver une place dans un collectif de travail mobilisé sur le même projet, celui de l'accueil de l'enfant.**

Concernant les conditions de travail :

**Seulement un quart des ass-fam ont le sentiment que leurs conditions de travail s'améliorent.**

39% pensent même qu'elles se dégradent. 66% pensent que le contexte actuel a un impact sur les conditions d'exercice de leurs missions.

Plus de la moitié des professionnels estiment devoir exercer des fonctions qui ne relèvent pas de leurs missions. Le contexte ainsi dénoncé tend à mettre en évidence un glissement des tâches et des responsabilités qui fait apparaître une forme de pression. D'ailleurs, **87% des ass-fam affirment connaître un ou plusieurs collègue(s) en situation de souffrance dans le cadre de leur travail. Ce qui est considérable !**

Ces premières tendances ont l'intérêt d'objectiver les constats que nous faisons régulièrement depuis plusieurs années.

Nous allons creuser davantage le contenu des questionnaires et établir un document plus complet qui sera le support de propositions portées par notre organisation.

Nous communiquerons l'intégralité de ce document et interpellons notre employeur.

## Faisons respecter le droit syndical des ass-fam !

**D**epuis le 4 décembre dernier, date des dernières élections professionnelles, **SUD est devenu la seconde des organisations syndicales du Conseil général** qui en compte officiellement maintenant 10.

Nous avons donc gagnés de nouveaux droits et il est **important que les ass-fam puissent en bénéficier pour être plus présents au sein de notre organisation et avoir les moyens de porter les revendications des professionnels.** Cette représentation est d'autant plus importante que l'association des assistants familiaux du nord (ADFAAM 59) s'est récemment dissoute.

L'équipe militante SUD, qui est interprofessionnelle, est renforcée par l'engagement de plusieurs ass-fam et par l'élection d'un collègue au Comité Technique (instance où se discute avec le patron toutes les questions d'organisation générale du travail).

Celui-ci, pour exercer au mieux son mandat d'élu peut disposer d'une décharge d'activité de service à hauteur d'un mi-temps de travail.

Si cette possibilité est un droit constitutionnel, **il apparait que notre patron refuse de donner les moyens à notre collègue de pratiquer son activité syndicale dans les conditions définies par notre collectif.**

## infos pratiques

### **même tacite, un agrément est un agrément !**

La Cour Administrative d'Appel de Bordeaux a confirmé le 8 janvier 2013, que lorsque le président du Conseil Général ne répond pas à une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément dans le délai légal de 4 mois, l'agrément ou son renouvellement est tacitement accordé. Dans ce cadre le président du Conseil Général ne peut pas décider du retrait d'un renouvellement d'agrément tacite en se fondant sur des faits antérieurs à ce renouvellement.



### **Les chiffres à retenir**

Au 1er janvier 2015, le montant du SMIC horaire brut est de 9,61€ ... 8 centimes d'augmentation sur un an !

Salaire minimal de la fonction globale de base (1ère ligne de notre fiche de paie) = 480,50€ brut soit 50 SMIC horaire

Salaire minimal pour chaque enfant = 672,70€ brut, soit 70 SMIC horaire

Indemnité d'entretien minimale = 12,32€ / jour

Indemnité minimale d'attente = 26,91€/jour, soit 2,8 SMIC horaire/j

### **Au sujet des DPCA**

Le PEF ou le SAF peuvent nous amener à devoir solliciter un DPCA (dépassement provisoire de capacité d'accueil) pour accueillir momentanément un enfant du service. Souvent, ce qui est provisoire perdure. Il est donc indispensable d'avoir par écrit les dates d'arrivée et de départ de l'enfant prévues par le service.

## Marre de travailler seul -e ?

## Besoin de réfléchir sur le métier ?

## Créons un collectif pour s'informer et se donner les moyens d'agir !

## C'est ensemble

## que nous arriverons à faire reconnaître nos droits !

Informons nous et débattons tous ensemble sur les questions touchant nos situations professionnelles : conditions de travail, salaires, congés, droits, absence d'enfant à confier, relations avec le SAF et les équipes enfances, etc.

→ Pour le **Douaisis, le mardi 30 mars** de 9h30 à 11h30  
(salle municipale de **Râche**, rue de la gare - près de l'Intermarché)

→ Pour les **Flandres Intérieures, le jeudi 16 avril** de 9h30 à 11h30  
(à **Hazebrouck**, au Point Relais Service - 5 rue Donkeele)

→ Pour la **métropole lilloise, le mardi 12 mai** de 9h30 à 11h30  
(à **Lille**, au Conseil Général immeuble Le Forum - salle CAO 2ème étage - 43 rue G. Delory)

→ Pour le **Valenciennois, le mardi 26 mai** de 9h30 à 11h30  
(à **Valenciennes**, au Point Relais Service - place poterne 2 rue des Brèches)

→ Pour le **secteur de Roubaix-Tourcoing, le mardi 4 juin** de 9h30 à 11h30  
(à **Wattrelos**, à l'UTPAS - 29 rue de Stalingrad au fond du parking)

→ Pour les **Flandres Maritimes, le mardi 9 juin** de 9h30 à 11h30  
(à **Grande-Synthe**, à l'Atrium salle Goyave, place du Marché)

→ Pour l'**Avesnois, le jeudi 18 juin** de 9h30 à 11h30  
(à **Avesnelles**, au Point Relais Service, 64 rue léo Lagrange)

→ Pour le **Cambresis, le mardi 23 juin** de 9h30 à 11h30  
(à **Cambrai**, au Point Relais Service, 127 place porte Notre Dame)