



✉ [assfam@suddepartementnord.org](mailto:assfam@suddepartementnord.org)  
[sud@lenord.fr](mailto:sud@lenord.fr)  
 ☎ 03 59 73 58 46  
 07 68 70 61 18  
 🌐 [www.suddepartementnord.org](http://www.suddepartementnord.org)  
 📘 [www.facebook.com/suddepartementnord](https://www.facebook.com/suddepartementnord)  
 🐦 @sudcd59

**numéro 13**  
**Février 2024**

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

## salut les Assfams !!

Pour cette nouvelle année qui commence, l'aiguillon est de retour et on n'a pas mal d'infos (et des coups de gueules) à partager avec vous !

**Alors qu'est ce qui a changé depuis 2023 ? de quoi on va causer dans cet aiguillon ?**

Comme vous le savez, nous avons eu droit à un Comité Social Territorial (CST) spécial Assfam le 30 juin dernier...le premier depuis 4 ans, à savoir la durée entre deux jeux olympiques (parler en mode J.O c'est tendance au département !!)

Bon, suite à nos interpellations à ce sujet, on a reçu l'assurance que désormais, les sujets importants relatifs à notre métier et nos missions seront abordés durant les CST « classiques »...encore heureux, il paraît qu'on fait partie des équipes socio-éducatives et que nous sommes des agents comme les autres.

Bon ça c'est quand même toujours sur le papier, car dans la réalité, les différences sont toujours présentes (SEGUR on ne t'oublie pas !!)

**2023 a quand même été une année synonyme de combats remportés, à l'usure souvent, mais ne boudons pas notre plaisir** (reclassement, refonte de la ERDAF..).

**Ce qui est certain pour 2024, c'est que SUD continuera à porter haut et fort les revendications et la voix des assfams auprès du patron.**

A l'heure où des collègues continuent de tomber malades à cause du boulot, continuent d'être malmenés par l'institution (laquelle galère pour recruter !), nous continuerons de peser dans les groupes de travail assfams, en instances, pour que nos conditions de travail cessent de se dégrader.

Bonne lecture !

## L'ERDAF : La politique des petits pas, ça mène quand même pas loin !

Durant plusieurs années, SUD a dénoncé à travers des exemples concrets, toutes les dérives liées à l'application de la procédure ERDAF et les ravages qui ont en découlé sur les collègues concernées.

L'exécutif ne pouvait plus se cacher, et a bien été obligé de reconnaître qu'on inventait rien et qu'il était plus qu'urgent de réaliser une refonte totale de la procédure. Vous avez pu suivre au travers de nos différentes publications, les multiples revendications que nous avons portées à ce sujet, dont certaines ont enfin été entendues et validées à l'occasion du CST spécial assfam du 30 juin dernier - voir vidéo via le Code QR

Pourtant, 6 mois plus tard, on peut dire que les effets ne sont pas encore visibles et que les collègues ne sentent pas vraiment la différence !!

L'équipe rattachée au PAF censée réaliser l'évaluation si je suis en situation d'ERDAF n'est pas encore opérationnelle, les recrutements sont encore en cours !

Donc en attendant, on continue avec l'ancienne formule. Et les transmissions insupportables et sans discernement au Parquet ? eh bien, ça continu !!

SUD continue d'accompagner des collègues en profonde souffrance broyées par le rouleau compresseur d'une procédure ERDAF surtout lorsqu'une transmission au parquet a été effectuée.

Le pire réside dans le fait qu'il n'est pas rare que l'évaluation démontre qu'il n'y a aucun élément concret qui mette en cause le/la collègue, et qu'il faille attendre des mois pour avoir des nouvelles du Parquet.

**Vu que les signalements au procureur persistent SUD a interpellé le DGS à maintes reprises pour que la protection fonctionnelle** (la prise en charge des frais d'avocat par le patron entre autres) **soit attribuée à l'assfam dès le signalement au Parquet.**

Pour rappel, actuellement, **la protection fonctionnelle** ne s'applique que si je suis misE en cause pénalement. Si je suis « invitéE » par les services de police à me rendre à une audition libre (qui peut être un moment traumatisant), je ne suis pas encore misE en cause pénalement...donc, si je viens avec un avocat, c'est à mes frais.

SUD a démontré au DGS que l'exécutif départemental a bien le pouvoir de protéger ses assfams dès

**la convocation à une audition libre. Mais il fait le choix de ne pas le faire !**

Certains fonctionnaires bénéficient déjà de cette disposition, en l'occurrence les policiers, c'est donc que c'est possible et que c'est juste une question de volonté !!

Le DGS n'a pas fermé la porte à notre revendication, et nous attendons son arbitrage dans les plus brefs délais.

**Il est plus que temps que notre collectivité nous protège dans l'exercice de nos missions, alors même que la dénonciation est clairement le risque professionnel**

**majeur que nous encourons dans notre pratique quotidienne.**

**Les représentantEs SUD continuent à porter cette revendication essentielle, pour qu'enfin notre droit à la présomption d'innocence soit pleinement respecté.**



## « Net Social », le Net, le brut et le truand

En juillet dernier, la loi impose aux employeurs, publics comme privés, de faire apparaître une nouvelle case sur les feuilles de salaire : le Net Social.

Volonté de Macron, ce montant doit permettre de mieux déclarer son salaire, notamment auprès des organismes sociaux pour ceux et celles qui peuvent prétendre à des aides.

Ce net social est donc égal au salaire brut moins les charges sociales, et ne tient pas compte d'éventuelles cotisations prévoyance ou mutuelle.

Pour les assfams, aucun frais ASE (frais entretien, vêture, argent de poche etc...) n'est compté dedans.

Cependant, à SUD, nous avons remarqué fin septembre, avec les feuilles de salaire du mois, que le montant indiqué était surévalué pour les Assistants Familiaux accueillant, de façon permanente ou intermittente, des enfants bénéficiant d'une majoration de frais d'entretien (taux 1 ou 2).

**Surévalué : cela est donc en défaveur d'unE collègue voulant prétendre à une aide ou prestation sociale.**

Nous avons donc interpellé le service Paie des assfams, qui après un temps d'incrédulité, a fini par admettre la réalité de l'erreur.

Nous avons demandé qu'un tableau rectificatif soit envoyé à chaque assfam concerné par cette erreur, ce qui a été fait en fin d'année.

**Conclusion : ce type d'erreur « collective » reste rare, mais cela veut simplement dire que nous devons rester vigilants avec nos feuilles de salaire : regardez-les tous les mois, et surtout n'hésitez pas à poser des questions au service paie... les fiches de salaire doivent être compréhensibles et donc accessibles à toutes à tous !**



**Le comble du culot, c'est quand le gars qui t'a volé un truc fait semblant de chercher avec toi...**

## On s'voit, on cause et on décide !

Depuis plusieurs années, SUD organise des cafés discut' sur l'ensemble des territoires du département.

Si je veux en organiser un, rien de plus simple :

**Je contacte SUD (07 68 70 61 18) pour convenir d'une date, et je réunis quelques collègues à mon domicile autour d'un café.**

**Le café discut' c'est l'occasion d'obtenir et partager des infos, d'échanger avec les collègues sur notre quotidien et tout ce qui touche à nos conditions de travail.**

C'est aussi un moment, où ensemble, nous construisons des revendications qui seront portées par SUD auprès de l'employeur.

Certains des combats remportés afin de faire évoluer nos conditions de travail et faire valoir nos droits, sont issus des discussions des cafés discut'.

**C'est parce que collectivement on est plus fort et qu'on obtient des victoires, qu'il est essentiel de se réunir pour se faire entendre.**



# ARNAQUE AUX RELAIS !!

Lorsque j'accueille un enfant à l'occasion d'un relai, celui-ci peut être amené à partir en weekend famille, ou en colo si le relai s'effectue lors d'une période de vacances. À cette occasion, pas mal d'entre nous ont eu la désagréable surprise de constater que les jours d'absence de l'enfant étaient décomptés de la rémunération. La belle affaire, décidément il n'y a pas de petites économies !!

## Sauf que c'est totalement illégal

La loi est très claire à ce sujet, et dit que l'assfam qui accueille un enfant à titre intermittent a droit au forfait journalier intégral pour le nombre de jours d'accueil fixé dans le contrat d'accueil et que tous les jours d'accueil contractuellement prévus sont payés, même en cas d'absence de l'enfant, dès lors que cette absence n'est pas définitive (article L423-30 du code de l'action sociale et des familles).

**SUD a donc logiquement interpellé l'exécutif à ce sujet en pointant le fait que le Département était hors la loi en rémunérant pas l'assfam relai lorsque l'enfant part en weekend durant la période définie dans le contrat d'accueil.**

Nous avons exigé que soit stoppée immédiatement cette pratique et qu'une régularisation soit faite pour les collègues qui ont été victimes de cette irrégularité.

**Donc, si je suis dans ce cas de figure, je le signale au SAF immédiatement, et j'interpelle SUD si je me heurte à un mur !!**

## Et dans la série, « pas de petites économies », le patron a clairement tendance à interpréter la loi en mode sens unique !!

Et oui, lorsque j'accueille un enfant en relai pendant trois semaines par exemple, on considère que je réalise un accueil continu, lequel est moins bien payé qu'un accueil intermittent.

### Mais que dit la loi à ce sujet ?

Un accueil intermittent est un accueil très ponctuel et de courte durée (moins de quinze jours), **mais également un accueil de remplacement ou de relai** (pour une collègue

en vacances, en arrêt maladie, ou qui a besoin d'un temps de repos nécessaire).

Donc, dans cette situation, **même si l'accueil dépasse les 15 jours, je dois être considéréE comme réalisant un accueil intermittent et donc payéE comme tel !!**

**Bon, lorsqu'on a interpellé l'employeur à ce sujet lors du CST, un léger malaise s'est fait ressentir dans la salle !**



### Et oui, ils ont osé ! la double peine, en toute illégalité !!

Pourtant pendant la colo faut, en plus, rester dispo, parce que si ça se passe mal les services me demanderont d'aller rechercher l'enfant !!!!

### À SUD, on reste donc sur le qui-vive avec cette question, et on continuera à dénoncer ces dérives

**si elles viennent à persister !**

**Si vous êtes confrontés à cette situation, interpellez le PAF et mettez SUD en copie !!**

# Nos contrats sont vraiment pas très AVENANTS

Lors de notre participation aux groupes de travail avec la Direction Enfance Famille, un point sur les avenants envoyés à chacunE d'entre nous cet été a été soulevé.



Le PAF nous annonce que 400 de ces avenants ne sont pas encore revenus au sein de leurs services. La signature de ce document permet l'application des nouvelles dispositions de la loi Taquet avec la suppression du salaire d'attente appliqué jusqu'alors et la prise en compte du nombre de places contractuelles dans la rémunération ainsi que la notion du fait de l'employeur.

Une nouvelle fois, SUD demande à ce que la notion "fait de l'employeur" soit éclaircie, afin de prévenir toute dérive, toute pression, voire chantage à l'accueil sous peine de se voir retirer une partie du salaire. Une définition très claire de ce que nous entendons par "le fait de l'employeur" ont été soumise à l'exécutif par courrier RAR : « l'assistante familiale doit avoir la possibilité de refuser l'accueil d'un enfant dont les problématiques repérées et analysées ne sont pas compatibles avec le projet de l'asfam ou la problématique des autres enfants accueillis »

**Il faut rappeler que nous ne sommes pas dans l'obligation d'accepter toutes les propositions du SAF en termes d'accueil. Nous seulEs sommes capables de juger quelle "problématique" d'enfant correspond le mieux à notre structure familiale, enfants accueillis compris.**

C'est le PAF qui tranchera la question du versement des 80% de la place contractualisée, SUD agit dans ce sens pour que soient acceptées :

- Les pauses brèves entre deux contrats ;
- Les pauses après un accueil fatiguant ;
- Les réorientations parce que les difficultés de l'enfant ne conviennent pas à la structure familiale.

Depuis peu, les assfams qui ont signé l'avenant, s'ils/elles ont eu un départ depuis, doivent avoir reçu leurs 80% de salaire calculés sur la place devenue vacante, au prorata du nombre de jours où cette place a été libre.

Si cela n'était pas le cas, contactez votre SAF et tenez-nous au courant

# Reclasser, c'est quand même pas soigner !

On vous l'a expliqué dans une précédente vidéo, **désormais, lorsqu'unE assfam se trouve en situation de licenciement pour inaptitude physique, il/elle pourra bénéficier d'un parcours de reclassement au sein du Département.** Cette revendication qui a été portée par SUD depuis plusieurs années a donc enfin été entendue et mise en application.

**C'est une victoire importante**, même si la priorité pour nous, est que le patron nous donne des conditions de travail qui permettent d'éviter que notre santé se dégrade au point que nous ne puissions plus continuer à faire notre boulot !

Concrètement, l'assfam qui intégrera ce dispositif, se verra proposer une période d'essai de trois mois (renouvelable une fois) sur un poste vacant identifié et compatible avec les conditions de son reclassement qui lui auront été transmises par courrier.

Si la période d'essai est positive, alors l'accompagnement s'arrête et la collègue intègre le poste en CDI. Sur le papier, tout est ok... sauf que : Que devient la prime de licenciement

à laquelle peut prétendre l'assfam si la période d'essai n'est pas concluante et que le parcours de reclassement n'aboutit pas ??

Et bien à la base, elle était tout simplement envoyée aux oubliettes, parce qu'en acceptant de rentrer dans un processus de reclassement, l'assfam renonçait alors à sa prime de licenciement même si le reclassement n'aboutissait pas.

**Durant le CST du 30 juin, SUD a donc fermement exprimé au DGS son opposition totale à cette disposition, qui porte clairement préjudice aux collègues concernEs.**

Si le DGS a pris ce jour-là, oralement, l'engagement de maintenir la prime de licenciement si le parcours de reclassement échoue, il a fallu plusieurs relances de

SUD, et un boycott de nos représentantEs lors de deux groupes de travail spécial assfams pour qu'enfin il nous confirme cette disposition par écrit !!

**A ce jour, plusieurs de nos collègues sont inscrites dans un parcours de reclassement, et peuvent enfin envisager la suite de leur vie professionnelle avec plus de sérénité !**



Et on n'a pas manqué de pointer le ridicule et le honteux de certaines situations, notamment l'exemple d'une collègue qui a accueilli un enfant en relai pendant trois semaines l'été avec, durant cette période, un séjour colo d'une semaine pour le gamin : résultat, la collègue a été payée en mode accueil continu et bien sur les jours de colo du gamin ont été retirés du salaire !!

# Le Département du Nord épargne l'inflation

Ça n'a échappé à personne, l'inflation à laquelle nous sommes toutes et tous confrontés impacte fortement le budget des personnes et des familles.

Ben, non, pour le coup, ça a bien échappé à C. POIRET et sa troupe !

Alors que la prime « généreusement » octroyée par MACRON (entre 300 et 800 euros) afin de limiter la casse liée à l'inflation a été rendue obligatoire pour les agentEs de la fonction publique d'État et hospitalière, il n'en a pas été de même pour la territoriale.... Comme d'hab' !! **Et donc encore moins pour nous, assfams !!**

En effet, dans les collectivités, le boss s'est vu attribuer le privilège de décréter si oui ou non, nous le petit peuple, pouvions prétendre à bénéficier de ces quelques miettes Et, sans surprise, c'est NON !!

Bon, on s'y attendait, et clairement il n'y avait pas de suspens.

Mais le pompon dans l'affaire, c'est la raison invoquée par le vice-président aux ressources humaines pour justifier le refus du Département de nous

filer un petit coup de pouce en ces temps difficiles.

En Assemblée Départementale, **Jean luc DETAVERNIER a osé déclarer, que le Département avait déjà sorti beaucoup d'argent en augmentant le salaire des assfams** et en étant contraint d'attribuer le SEGUR à certaines catégories d'agentEs !

Et en plus, nous assfams on devrait être réjouiEs, vu que l'allocation d'entretien a été revalorisée à hauteur de 3%

Honte de rien !! le comble de la mauvaise foi et du mépris !

Petit rappel : nous avons été totalement excluEs du dispositif Ségur alors même que nous passons l'intégralité de notre temps à faire de l'accompagnement socio-éducatif des gamins que nous accueillons ! D'autres Départements (la Gironde, le Vaucluse...) ont fait le choix d'attribuer aux assfams l'équivalent du SEGUR, reconnaissant ainsi, le maillon essentiel que nous sommes dans le champ de la protection de l'enfance.

Et le salaire ? l'alignement au SMIC pour l'accueil d'un enfant, c'est ça l'argument pour justifier que la plus grande collectivité de France n'est pas en mesure d'attribuer cette prime ?

**Le signal envoyé par le président à l'encontre des agentEs, dont nous faisons partie, est à nouveau désastreux et provoque colère et dégoût**

A défaut de la prime MACRON, pour les assfams, **SUD continue de revendiquer l'attribution de l'équivalent du SEGUR et une refonte de notre salaire basée sur l'ancienneté.**

Il est totalement insupportable que C Poiret décide de faire en permanence des économies sur notre dos.

## L'INFLATION S'ACCÉLÈRE

