

L'aiguillon des Ass-fam

numéro 15
-Juin 2026-

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

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

chaque voix va compter !

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

salut les collègues !

À l'approche des vacances d'été, à SUD, on s'est dit qu'il était important de pouvoir vous faire un retour concret des chantiers, négociations, luttes que nous avons mené durant ces derniers mois, afin d'améliorer nos conditions de travail et d'enfin reconnaître le caractère indispensable de nos missions auprès des enfants au quotidien.

édito Rappelez-vous, si SUD a porté la parole des assfams à l'occasion du Comité Social Territorial (CST) spécialement dédié à notre profession en juin 2023, il a toujours été clair pour nous que ce CST ne constituait pas une fin en soi, et que nous veillerons à ce que les engagements pris par l'exécutif à cette occasion ne finissent pas enfouis dans le fond d'un vieux tiroir !!

Alors, ça donne quoi en définitive ?? Nous avons formulé et porté des propositions concrètes auprès de l'administration, que ce soit durant les groupes de travail avec le PAF, ou à l'occasion d'échanges direct avec la DGAEFS... c'est ce dont nous allons vous faire part dans ce nouveau numéro de l'*Aiguillon des Assfam*.

Avec le DUERP, on sort couvert...

C'est quoi ça un DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)? Le DUERP (qui est une obligation légale pour l'employeur), est un document qui recense et classe par profession, les risques encourus par un agent dans l'exercice de son métier. Une fois identifiés et nommés, doivent apparaître dans ce document, les moyens mis en œuvre par la collectivité pour réduire au maximum ces risques, lesquels peuvent entraîner des conséquences graves et dramatiques pour l'agent.

Elaborer un DUERP de façon sérieuse nécessite un travail complexe et particulièrement rigoureux, ce qui pour le coup est le cas dans notre collectivité...le souci, c'est qu'il n'y en avait pas pour les assfams ! (Remarquez, on a cherché, hormis quelques ébauches, on n'en a pas trouvé trace ailleurs en France !!). Depuis plusieurs années, SUD revendiquait sa création et celle-ci a été actée lors du CST de juin 2023.

Les différentes directions concernées par ce travail colossal sont tombées d'accord avec nous et ont pris en compte la plupart des propositions que nous avons formulé durant les temps de concertations.

Pourtant, dans un premier temps, SUD ne pouvait pas valider le document en l'état, car le risque professionnel majeur de dénonciation et de mise en cause de l'assfam n'était pas identifié dans le DUERP (alors même qu'il fonde la mise en place de la procédure ERDAF !). Pour nous, assfam, il est en effet indispensable que l'employeur reconnaisse et prenne des dispositions face à ce danger permanent de dénonciations, d'autant qu'il implique l'accès à des protections nouvelles (protection fonctionnelle par exemple).

À force de détermination, on a enfin été entendu et celui-ci est désormais clairement identifié dans le document unique !!

Nous n'avons rien lâché pendant plusieurs années, et à SUD on se réjouit de voir cette bataille remportée.

Dans ce domaine reste pour nous à continuer à faire le forcing, et comptez sur nous pour que ce DUERP contraigne l'employeur à améliorer nos conditions de travail.

ERDAF : Depuis le début on a raison et on a eu raison d'avoir raison

De la même façon, SUD a longtemps pointé, exemples concrets à l'appui, les dérives constatées pendant des années dans l'application à géométrie variable suivant les territoires, de la procédure ERDAF en vigueur depuis 2019 :

- Dérives dans les délais (pouvant aller jusqu'à plus de 2 ans)
- Dérives dans les interpellations au Parquet (souvent sans aucune évaluation et contextualisation préalable)
- Dérives dans le déclenchement de la procédure pour des éléments qui relèvent de l'accompagnement de l'assfam dans sa pratique professionnelle.

Ces exemples (parmi tant d'autres !) ont eu des conséquences dramatiques pour les collègues (maladies entraînant une inaptitude au travail) et les enfants accueillis (éloignement du domicile et rupture de parcours).

Nous avons obtenu la mise en place de groupe de travail pour améliorer la procédure.

SUD a porté bon nombre de revendications, notamment celle de mettre une équipe du Pôle Accueil Familial au centre de la procédure afin d'uniformiser les pratiques, et celle de réaliser un entretien préalable pour permettre à l'assfam de s'exprimer avant toute ouverture de procédure. Nos propositions ont été entendues et retenues, et force est de constater que les premiers effets n'ont pas tardé à se faire sentir !

On le constate dans nos accompagnements, l'approche du travail du collègue dans sa globalité, en tenant compte du contexte de vie de l'enfant, de sa problématique, de la réalité des services de l'ASE, permet d'éclaircir certaines situations, de les comprendre et d'ajuster les axes

d'accompagnement sans ouvrir forcément une procédure erdaf. De plus, en termes de délai, il n'est plus question de laisser traîner les procédures pendant des mois (voire des années !), la durée moyenne ne dépassant plus 6 mois avant clôture.

Ne nous trompons pas, se retrouver en situation de ERDAF reste une épreuve difficile, angoissante. Tout n'est pas réglé (notamment pour ce qui concerne les transmissions encore trop fréquentes au parquet, ainsi que l'attribution de la protection fonctionnelle) et à SUD on continue à œuvrer pour que soit garantis dans le cadre de la procédure autant l'intérêt des enfants accueillis que les droits des assfam.

La question de l'attribution de la protection fonctionnelle par le département (pour faire court, la possibilité d'être assisté d'un avocat) pour les assfams est depuis de nombreuses années, une revendication essentielle et majeure pour SUD ; cette protection fonctionnelle doit



s'enclencher dès l'audition libre et pas une fois que le parquet décide d'engager des poursuites pénales (dans la grande majorité des cas, aucune poursuite n'est engagée après l'audition).

Pendant des années, les signalements au Parquet ont été monnaie courante dès qu'un élément d'inquiétude était remonté dans les services, avec toutes les conséquences que l'on connaît.

Une audition dans les services de police ou gendarmerie, ce n'est pas vraiment une partie de plaisir : relevé d'empreintes, photos ... ce sont des épreuves particulièrement difficiles à vivre et traumatisantes !!

Pourtant, malgré la multitude de situations dramatiques vécues par des collègues, C. POIRET se montre réfractaire à prendre en compte cette réalité ! La protection fonctionnelle dès l'audition libre pour les assfams ? HORS DE QUESTION....(comprenez ça coûte trop cher !!)

Manque de bol pour lui, le conseil constitutionnel en a décidé autrement en juillet 2024 !

Désormais, dans un souci d'égalité, chaque agent doit bénéficier de la protection fonctionnelle et de la possibilité d'être assisté d'un avocat dès l'audition libre (c'était déjà le cas pour les policiers et les gendarmes !).

C'est une bonne chose, mais dans les faits, on y est pas du tout !!

En effet, la quasi-majorité des demandes effectués par les collègues n'aboutissent pas et trouvent une fin de non-recevoir auprès des services RH, pour des motifs peu compréhensibles. Bref, vous l'aurez compris, à SUD on ne lâche pas l'affaire : le département à l'obligation de protéger ses agents dès l'audition libre ! C'est la loi qui le dit !! il faudra qu'il s'exécute !!

Loi TAQUET : A vos claviers braves gens et prévoyez de l'aspirine !!

En vigueur depuis septembre 2022, les 80% de la loi Taquet ont eu des difficultés à se mettre en place au sein du Département. C'était certes un gros travail pour le PAF, entre la gestion et l'envoi des avenants de contrat de travail à l'ensemble des Assistants Familiaux, la formation des professionnels du SAF et du PEF sur la loi et son application, la mise en disposition d'une ligne téléphonique réservée et d'une adresse mail dédiée, qui a vite reçu de nombreux messages auxquels il a fallu répondre. Mais début 2026 force est de constater que l'on pédale encore dans la choucroute !

Les retours des SAF sur les places inoccupées sont assez disparates, mettant en évidence des différences entre territoires : l'identification des situations ouvrant droit à l'indemnisation entraîne à peu près 1000 anomalies de paie par mois, que le PAF doit arbitrer. D'une manière générale, le circuit est trop lent, occasionnant trop de délai entre le départ de l'enfant et le versement de la compensation de salaire. La rémunération est donc "en dents de scie", contrairement au but initial de la loi qui était de garantir un salaire le plus constant possible.

Ce décalage, qui peut parfois atteindre 4/5 mois, va impacter le calcul du montant des IJ de la Secu si un arrêt de travail survient, ainsi que le complément de salaire versé par l'employeur, et éventuellement les versements de la prévoyance. Il y a là un vrai sujet, sur lequel nous attendons des réponses de l'employeur. Ainsi, pour plus de fluidité, SUD milite pour la mise en place d'un système déclaratif dans lequel les AssFams participeraient. Les modalités feront partie de nos propositions lors de nos prochaines discussions avec le PAF.

SUD demande également une circulaire officielle répertoriant les règles générales de calcul appliquées à l'indemnisation 80% Taquet, en précisant notamment la notion du "fait de l'employeur vs fait de l'AssFam", ainsi que des exemples de calcul précis permettant de comprendre l'application de ces règles par le service de paie.

De ce que nous avons réussi à comprendre par nous-mêmes à ce jour, il semblerait que lorsqu'une AssFam a un départ qui ouvre droit à indemnisation Taquet, le calcul de celle-ci se fait en global sur le mois, et non au jour le jour, comme nous avons interprété la loi : c'est pas du tout pareil !

De plus, tous les salaires (sauf les majorations) reçus durant ce mois, à concurrence de l'indemnité, seront déduits de celle-ci.

Quoi qu'il arrive...



Ne jamais abandonner !

Un exemple pour être plus clair (on va parler en nombre d'heures) : J'accueille normalement deux enfants, j'ai deux places en contrat. L'un des deux quitte la maison le dernier jour du mois, le premier est toujours là.

Son départ ouvre droit à l'indemnité Taquet, soit 80% de 70 heures, donc 56 heures SMIC pour un mois complet.

Si je fais durant ce mois un accueil de 7 jours, je gagne 35,4 heures (salaire intermittent).

Donc l'indemnité Taquet ne sera plus que de 20,6 heures (56 - 35,4).

Si par contre la totalité des relais dépasse 56 heures SMIC (par exemple deux enfants pendant 6 jours), alors l'indemnité passe à zéro : je suis payé de mes seuls relais.

En conclusion : on compare votre salaire théorique avec le réel et si il est plus petit, on complète par 80% de la différence.

Malgré trois réunions de travail par an avec le PAF, nous avançons à petits pas.

D'autres combats sont sur le grill, dont le complément de salaire en cas d'accident de travail (employeur et prévoyance), l'arrêt des feuilles de salaire à zéro, les week-end de répit.

Nous ne manquerons de revenir vers vous, et nous vous invitons à nous rejoindre aux "café discut" si vous voulez, comme nous, faire avancer le métier d'assfam.



reclassement...

SUD a bataillé pendant des années pour que les assfams puissent bénéficier d'un reclassement lorsqu'elles et ils ne peuvent plus exercer leur métier. C'est désormais chose faite.

Chaque année, un nombre sans cesse grandissant de collègues sont contraintes de jeter l'éponge, épuisées physiquement et moralement par des conditions de travail particulièrement dégradées.

On le constate quotidiennement dans nos accompagnements, et les élus SUD en CCP témoignent de cette dramatique réalité auprès de l'employeur.

Alors, ça consiste en quoi le reclassement ?

Lorsque le médecin du travail déclare que je ne suis plus en état d'effectuer mon boulot d'assfam, j'ai la possibilité d'être accompagnée dans un parcours d'une année qui me permettra d'intégrer en CDI un poste de catégorie C au sein de la collectivité. Le plus souvent ce sont des postes d'agent d'accueil en MNS, Maisons Nord Emploi, collègues ou de gestionnaires.

La possibilité de bénéficier d'un reclassement est une véritable avancée pour nous, et donne la possibilité de nous relancer dans un projet et une nouvelle dynamique après des périodes de grandes souffrances et galères. Néanmoins, ce dispositif récent se doit d'être amélioré

dans les années à venir, car il y a peu de postes disponibles (pour l'ensemble des agents de la collectivité), sur des secteurs géographiques très ciblés (le plus souvent Lille ou les grandes villes).

La garantie d'une proposition de reclassement c'est SUD qui l'a obtenu !

Pour cette question là aussi, nous continuerons à faire des propositions concrètes pour permettre son amélioration continue.

et accueil continu/intermittent...

Encore une revendication qu'on a mis sur la table il y a un paquet de mois déjà (on a largement communiqué sur ce sujet dans nos dernières publications !)

Bon, on va pas vous refaire l'histoire, tout le monde a déjà été confronté à la situation totalement lunaire du relais (ou plutôt du dépannage en urgence du SAF !) qui dépasse 14 jours et se transforme en accueil continu, forcément moins bien rémunéré.

Vous avez toutes et tous été destinataires il y a un peu d'un mail provenant du PAF qui nous informe de la suppression de cette disposition, et que désormais la règle des 14 jours ne s'applique plus dans le cadre des relais vacances : quel que soit la durée du relais je serais payé sur la base d'un accueil intermittent.

Alors, c'est un peu trop tôt pour crier victoire, surtout quand on n'était pas sur le ring !!

Bein, non, pas encore !

Avec ces nouvelles dispositions, lorsque j'accueille un enfant habituellement confié à une collègue dans le cadre d'un relais pour arrêt maladie et que l'arrêt de la collègue dépasse 30 jours, l'accueil sera considéré comme continu !!

C'est quoi la logique ?

Si plusieurs relais sont mis en place durant l'arrêt de l'assfam, il y aura une différence de traitement et de salaire pour les collègues à compter du 30ème jour. On considère qu'au bout de 30 jours d'arrêt l'enfant ne peut plus revenir chez son assfam et que la réo' doit être actée ?

Bref, encore une fois, on est confronté à une logique purement d'économie au détriment du projet de l'enfant et des conditions de rémunération de l'assfam.

Si nous constatons enfin que la loi s'applique dans le cadre des accueils relais vacances, pour SUD il n'est pas envisageable que la règle ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'un relais d'une collègue en arrêt maladie qui dépasse 30 jours.

Nous avons interpellé de suite la DGAEFS pour leur signifier notre position à ce sujet, et on ne manquera pas de vous tenir informés de l'évolution des échanges !

PSC : Comment le patron nous a bien « compté Florennes » !!

Une loi, dite loi "Florennes", est entrée en vigueur le 22 décembre 2025. Elle impose aux collectivités comme le Département du Nord de souscrire un contrat de prévoyance (en cas d'arrêt de travail) pour tous ses agents, AssFams y compris donc. Y adhérer est obligatoire, contrairement au contrat Collecteam actuel. Quoi qu'il arrive, un nouveau contrat entrera en vigueur début 2027.

Des réunions ont donc eues lieu pour établir la demande de "devis" auprès des sociétés d'assurance qui seraient intéressées.

Les paramètres modifiables étaient les garanties proposées par le contrat, les taux d'indemnisation (quel pourcentage du salaire est garanti), la participation financière de l'employeur avec un minimum imposé de 50% pour tous les agents.

SUD, cette fois encore, a été force de propositions en défendant une modulation de la participation de l'employeur, s'appuyant sur une progressivité en lien avec le salaire : ainsi, celles et ceux qui gagnent moins auraient eu une participation plus importante !

Notre proposition conservait aussi une garantie décès minimale. Nous avons tenté de proposer un accord gagnant/gagnant

Mais le Président, après toutes les réunions employeur/syndicats, toutes les heures passées par les RH à chiffrer les scénarii, a finalement tranché pour la version qui lui coutait le moins, c'est à dire le "socle" de base : participation au minimum légal de 50%, plus de garantie décès, aucune option ne peut être ajoutée de façon individuelle Bref, le ras des pâquerettes !

Il est évident pour nous que l'exécutif avait déjà en tête ce sur quoi il voulait aboutir. Cela a fait perdre du temps à tout le monde : tout ça pour ça. Dommage.

La seule vraie bonne nouvelle, c'est qu'il peut y avoir du positif pour les AssFams dans le nouveau contrat, si l'exécutif tient sa promesse de passer la carence du versement

du complément de salaire employeur de 7 à 3 jours, comme les agents titulaires, faisant ainsi disparaître l'option AssFams exorbitante que certains collègues ont choisi.

L'employeur doit prendre en charge 50% de la cotisation, quel que soit le salaire de l'agent ! Les "gros" salaires seront donc avantagés, eux qui n'avaient qu'une faible participation de l'employeur jusqu'à présent.

Mauvaises nouvelles au pluriel...

La garantie décès, option ou pas, disparaît. Une situation dramatique, ça n'arrive pas toujours qu'aux autres, et non !

Les taux de cotisation vont forcément augmenter encore, le département étant un "mauvais" élève sur le plan des arrêts de travail, et ses salariés devenant de plus en plus âgés (pour rappel, le taux était de 1,55% en 2017, il est actuellement de 2,75%, et les scénarii espèrent un taux de 3,60% pour démarrer 2027).

Et comme tout le monde paiera 50% du montant de la cotisation, les bas salaires seront donc impactés négativement.

Donc une cotisation obligatoire estimée dans ces conditions à 36 euros pour un AssFam avec 1 enfant, 53 avec deux, 71 avec trois, contre respectivement 30 euros, 60, 90.

Merci patron !! Merci la loi Florennes !!

Remarque importante : le coût réel et définitif dépendra des propositions de contrats des sociétés d'assurance, donc rien n'est fixé, mais...

