

**fédération
des services
publics**

la
cggt

GUIDE

**À DESTINATION
DES ASSISTANTES
ET ASSISTANTS
FAMILIAUX EMPLOYÉS
PAR LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**



Les Assistant-es familiaux sont la base du dispositif de l'aide sociale à l'enfance, des petites fourmis sans lesquelles le système ne fonctionnerait pas. Membres à part entière de l'équipe pluridisciplinaire, ils-elles méritent bien une reconnaissance et une rémunération à la hauteur de leur engagement et des responsabilités qu'impliquent le métier et la fonction primordiale qu'ils exercent !

sommaire

Introduction	page 3	La gestion des salaires liés à l'accueil	pages 18-19
L'actualité de l'Aide Sociale à l'Enfance	page 4	La Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD)	pages 20-21
Les missions de l'Assfam	page 5	La Commission Consultative Paritaire (CCP)	page 22
L'agrément	page 6	L'évaluation des risques de danger en accueil familial ..	page 23
Les chiffres de l'accueil familial	pages 7-8	Vos droits	pages 24
Le recrutement, le contrat de travail	page 9	La rupture du contrat d'accueil	pages 25-26
La formation d'assistant·e familial·e et le diplôme	page 10	La retraite	page 27
Avant l'accueil	page 11	Nos revendications	page 28
L'accueil	page 12	Les propositions CGT - Constats (extraits du rapport pour un statut de fonctionnaire pour les assistant·es familiales·aux)	pages 29-30
L'Assfam dans l'équipe pluridisciplinaire	page 13	Pourquoi adhérer à la CGT ? ..	page 31
L'Assfam et l'autorité parentale	page 14	Glossaire	page 31
Le cahier de bord, l'album de vie et le livre de comptes ..	page 15		
Les écrits professionnels	page 16		
Le suivi professionnel	page 17		

Introduction

Ce guide est issu de la volonté des syndicats CGT en territoire et de notre Fédération de s'adresser de façon spécifique aux Assistantes familiales et Assistants familiaux.

Ce travail résulte de la concertation entre syndicats des Départements et du repérage des inégalités qui perdurent d'un territoire à l'autre pour les professionnel·les.

Plusieurs guides de l'accueil ont été produits pas des syndicats de Conseils départementaux et ont servi d'appui à la construction de ce Guide fédéral qui a pour ambition de proposer un socle commun à la fois aux personnels et aux organisations.

Le travail présenté est amené à être complété, actualisé selon les retours d'expérience des professionnel·les, des évolutions législatives ou des spécificités de chaque collectivité concernée.

Les Départements peuvent proposer aux professionnel·les un livret d'accueil, mais nous souhaitons vous informer de l'ensemble de vos droits et vous permettre d'acquérir des réflexes professionnels dans des situations plus concrètes.

Vous avez donc en main ce Guide CGT qui s'appuie sur les textes, règlements, jurisprudences. Il s'appuie aussi sur des rencontres avec les acteurs et actrices de la protection de l'enfance et les échanges réguliers que nous menons avec les territoires.

La Fédération CGT des services publics a participé aux travaux avec le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) concernant le statut des Assistant·es familiales et familiaux et interpelle régulièrement les responsables en charge de ces questions au sein des Ministères et du gouvernement.

Ces fiches ont pour objectif de poser des constats, de vous renseigner et d'améliorer vos conditions de travail.

Les informations que vous trouverez dans ce Guide sont d'ordre général, il ne nous est pas possible de recenser l'ensemble des spécificités de chaque département. Cependant, vous trouverez dans ce document le cadre commun qui s'applique aux Assfam en tant que contractuel·les de la Fonction publique territoriale, les revendications portées par la CGT pour la profession et plus globalement pour un grand service public de la protection de l'enfance.

Ce Guide est donc un outil de référence pour votre travail, un support pour nos organisations pour mieux vous accompagner, mais aussi un outil revendicatif CGT.

L'ACTUALITÉ

DE L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE

Au 31 décembre 2023, on recensait au total 396 900 mesures d'aide sociale à l'enfance, réparties entre 56 % mesures de placement et 44 % de mesures éducatives. Ces chiffres confirment la dynamique à la hausse observée depuis plusieurs décennies désormais. Depuis 1998, le nombre total des mesures d'aide sociale à l'enfance a crû de 44 %.

L'actualité démontre que l'aide sociale à l'enfance rencontre d'énormes dysfonctionnements au niveau national. Cette compétence départementale est même attaquée sur le plan judiciaire pour manquements et maltraitances.

Du fait de tous les indicateurs qui sont au rouge sur la question plus large de la protection de l'Enfance, une commission d'enquête parlementaire vient de rendre un rapport qui illustre bien la faillite de la protection de l'enfance.

Les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs sociaux sont de plus en plus difficiles provoquant ainsi des burnouts, des démissions, des réorientations professionnelles...

DEPUIS 1998, LE NOMBRE TOTAL DES MESURES D'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE A CRÛ DE 44 %.

Vous, assistants familiaux, êtes fortement exposés à tous ces risques du fait du travail continu, permanent, sans répit, de la charge mentale...

La prise en charge des enfants en famille d'accueil n'est plus le premier mode d'accueil des enfants dans les départements, et c'est un effet entre autres de la dégradation des conditions

de travail de l'inadéquation de la rémunération et des conditions dégradées d'exercice des missions qui complexifie le recrutement et favorise la perte d'intérêt pour ce

métier. De plus en plus, la reconnaissance des besoins des enfants, l'affirmation de l'autorité parentale, la professionnalisation des Assfam conduisent à repenser le placement d'enfants au sein de leur famille d'accueil.

Dans quelques départements, cette tendance et la prise en considération des enjeux particuliers de l'accueil familial se traduisent par la constitution de services spécifiques d'accueil familial faisant intervenir des professionnels formés et spécialisés.

Pour suivre l'actualité :

Site de l'ONPE



LA CGT REVENDIQUE

pour l'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, pour les assistant-es familiaux :

- Un accompagnement à la prise de fonction ;
- Un suivi du parcours professionnel tout au long de la carrière ;
- La prise en compte de la carrière ;
- Une rémunération pleine pour chaque accueil ;
- La reconnaissance de la pénibilité ;
- L'accompagnement dans le cadre de l'accueil de l'enfant...
- Au niveau national : une véritable politique de protection de l'enfance permettant une prise en charge identique sur l'ensemble du territoire.

LES MISSIONS DE L'ASSFAM

DÉFINITION

L'article L. 421-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) dispose : « *L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt-et-un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit privé [...] après avoir été agréé à cet effet. L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil* ».

STATUT

Les Assfam employés par les départements sont des « **agents contractuels de droit public sur poste permanent** » exerçant des missions de protection de l'enfance en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire chargée du suivi de l'enfant. À ce titre, et comme indiqué dans la loi, elles-ils sont des **travailleurs et travailleuses sociaux à part entière**.

MISSIONS

- Accueillir l'enfant et prendre en compte ses besoins physiques et psychiques fondamentaux ;
- Agir dans l'intérêt de l'enfant ;
- Intégrer l'enfant dans sa famille d'accueil ;
- Assurer l'accompagnement éducatif et scolaire de l'enfant ;
- Garantir la sécurité et l'accompagnement pour la santé de l'enfant ;
- Observer le comportement de l'enfant et participer aux temps de travail collectifs ;
- Assurer l'accompagnement de l'enfant dans ses relations avec ses parents et sa famille.

Lien juridique

Loi n°2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance

Voir aussi

**ONPE - France Enfance Protégée
Le système français de protection de l'enfance**



LA CGT REVENDIQUE

- La définition d'une fiche de poste au même titre que n'importe quel·les agent·es ;
- Une intégration systématique des Assfam pour l'aide à la prise de décisions concernant l'enfant confié : calendrier, PPE, lieux et type de scolarisation, activité de sport et de loisirs...
- Qu'au regard des missions qui leur sont confiées, l'intégration des Assfam en tant que fonctionnaires titulaires par la création d'un cadre d'emploi de la filière médico-sociale.

L'AGRÉMENT

Depuis 1977, l'exercice du métier exige, au préalable, un agrément délivré par le Président du Conseil Départemental, il est national et valable pour tout type d'employeur (département, associations, services hospitaliers...).

Il vise à vérifier si les conditions d'accueil pour garantir la sécurité, la santé, l'épanouissement des mineurs et jeunes majeurs de moins de 21 ans en tenant compte des aptitudes éducatives du candidat à l'agrément.

Les articles 421-3 et suivants relatifs à la procédure d'agrément définissent les **prérequis** à l'exercice du métier :

- Être de nationalité française, ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou titulaire d'un titre de séjour en cours de validité ;
- Ne pas avoir eu de condamnation pénale incompatible avec la profession ;
- Disposer soi-même et pour l'ensemble des personnes de + de 13 ans vivant au domicile d'un casier judiciaire vierge, bulletin n° 2 ;
- Avoir l'aptitude physique à l'exercice du métier (certificat médical de moins de 6 mois) ;
- Maîtriser la langue française à l'oral.

L'agrément peut être demandé pour l'accueil de 3 enfants maximum, au regard des capacités d'accueil.

La demande d'agrément doit être sollicitée auprès de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) de secteur. Après réception du récépissé de dépôt, le Président du Conseil Départemental a 4 mois pour répondre à la demande.

L'ÉVALUATION

Elle est effectuée par les professionnels de la PMI par le biais de visites du domicile et d'entretiens avec l'ensemble des membres de la famille d'accueil.

SUIVI DE L'AGRÉMENT

Il doit être renouvelé tous les 5 ans sauf en cas d'obtention du Diplôme d'État d'Assistant familial (DEAF).

Il est réévalué à chaque modification des conditions d'accueil comme un déménagement, une rénovation importante du logement, un changement de la composition familiale (naissance, adoption, mariage...) par la PMI.

LITIGES

En cas de désaccord relatif à l'agrément, la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCP-D) est compétente et doit être saisie. Le tribunal administratif est aussi compétent dans ce type de litige.

Ce qui change avec la loi Taquet :

- La loi Taquet a mis en place
- le fichier national des agréments ;
- la contractualisation des places sur l'agrément avec l'employeur ;
- la rémunération à 70 % des accueils non pourvus du fait de l'employeur.

Liens juridiques

Loi Taquet

Code de l'action sociale et des familles - Article R421-3

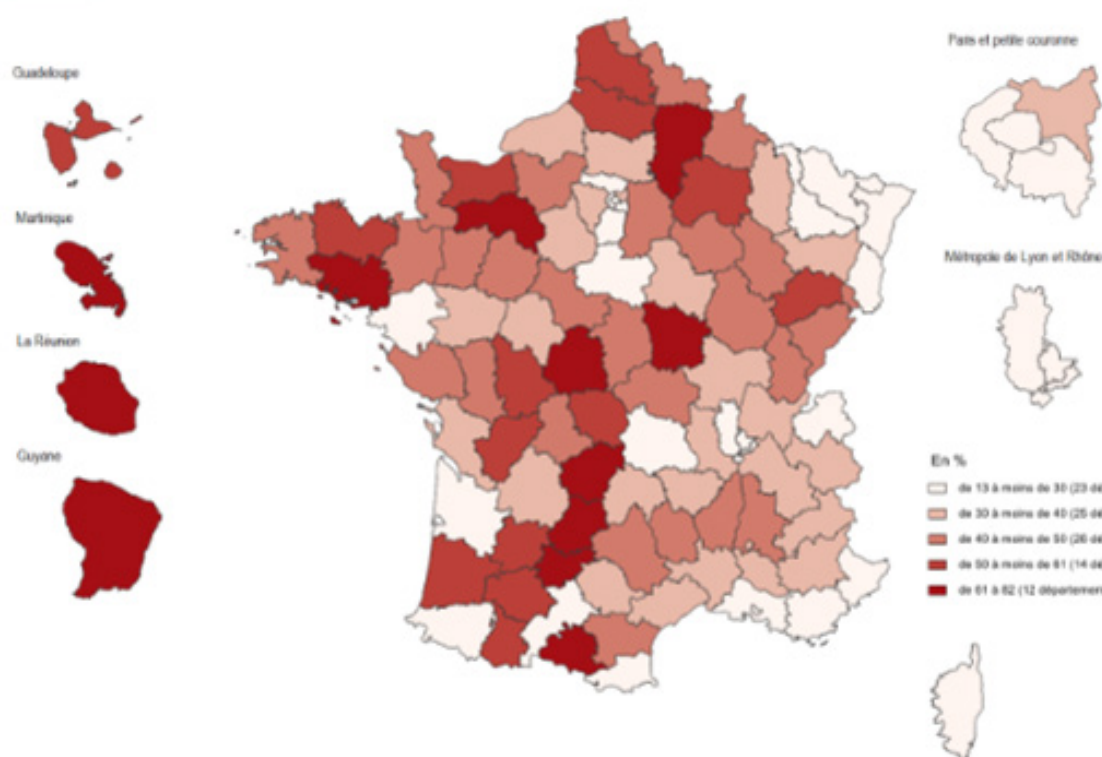


LA CGT REVENDIQUE

- **Que toute place d'agrément réservée par le Département soit payée intégralement, même si elle n'est pas utilisée, là où la loi Taquet prévoit une compensation à hauteur de 80 % ;**
- **Que toute évaluation relative au domicile de l'Assam, mission relevant de l'employeur, en lien avec l'agrément, soit menée par des professionnel·les qui ne sont pas impliqués dans l'accueil des enfants au quotidien.**

LES CHIFFRES DE L'ACCUEIL FAMILIAL

Carte 5 Part des accueils chez une assistante familiale parmi les enfants confiés, au 31 décembre



Note > Au niveau national, la part des enfants vivant principalement en famille d'accueil parmi les enfants confiés est de 38 % au 31 décembre
 Champ > France métropolitaine et DROM, hors Mayotte.
 Source > DREES, enquête Aide sociale.

Les dernières données officielles complètes disponibles proviennent de la DREES et ont été publiées en juin 2025, portant sur la situation en 2023 :

- 221468 mineur-es et jeunes majeurs bénéficient d'une mesure d'accueil en 2023, soit une multiplication par 1,5 entre 1998 et 2023 ;
- la part d'enfants accueillis dans des familles d'accueil s'établit, fin 2023, à 73 722 soit 36 % (contre 56 % en 2006) ;
- le nombre d'enfants et de jeunes accueillis chez des assistant-es familiaux avait progressé de 23 % entre 1996 et 2019, mais diminué de 4,4 % entre fin 2019 et fin 2023 ;



- les dépenses d'accueil à l'ASE, tout comme le nombre de bénéficiaires, n'ont cessé de croître depuis vingt ans : selon la DREES, « en 2023, les dépenses d'accueil à l'ASE augmentent de 11,8 % en euros courants, et de 6,6 % en euros constants, c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation, tandis que le nombre moyen de bénéficiaires progresse de 4,1 %. Cette hausse des dépenses, qui est supérieure à celle des bénéficiaires, résulte notamment des mesures de revalorisation salariale des assistantes familiales prévue par la loi du 7 février 2022 relative à la protection des enfants. Cela conduit à une augmentation de la dépense annuelle moyenne par bénéficiaire (+2,4 % par rapport à 2022) ».

Une première étude sur la situation 2024 avec des données provisoires a été publiée par la DREES le 4 septembre 2025 :

- 224 573 jeunes mineurs et jeunes majeurs bénéficient d'une mesure d'accueil en 2024 selon les chiffres provisoires ;
- la part d'enfants accueillis dans des familles d'accueil en 2024 s'établit à 73 097, soit 35 %, selon les données provisoires (36 % en 2023).

D'autres études de la DREES notamment l'enquête nationale sur les assistants familiaux menée en 2021 dont les résultats complets sont disponibles ici, permettent d'établir que :

- 51 200 agréments d'assistantes familiales étaient en cours de validité pour 38 000 assistantes familiales
- 9/10 sont des femmes
- la moitié d'entre elles ont 55 ans ou plus, et un quart ont atteint ou dépassé l'âge de 60 ans
- près de 1/6 a par ailleurs elle-même été accueillie par l'ASE au cours de son enfance.

LE RECRUTEMENT

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Après obtention de l'agrément, **l'Assfam peut postuler à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)** en transmettant sa candidature au Conseil Départemental ou auprès d'autres organismes.

La candidature est examinée et évaluée au regard des besoins du territoire et des problématiques des enfants à accueillir.

Sont évalués la motivation, les compétences et savoir-faire, l'environnement familial, nécessaires à l'exercice du métier dans le cadre spécifique de la Protection de l'Enfance.

Lors de l'entretien devraient être évoqués :

- le projet de l'Assfam ;
- la fiche de poste ;
- l'agrément et la contractualisation des accueils ;
- le contrat de travail ;
- la possibilité ou non pour le Département d'être votre unique employeur ;
- l'astreinte téléphonique ;
- la rémunération ;
- les congés ;
- le droit syndical ;
- La prévoyance ;
- l'APSM ;
- la Charte de la Laïcité ;
- l'arrêt de travail ;
- la protection fonctionnelle ;
- la formation (SPAÉ), le diplôme (DEAF) et la VAE ;
- l'assurance responsabilité civile ;
- la retraite...

Le contrat de travail, qui a évolué depuis la loi Taquet, doit faire apparaître tout élément vous engageant dans le cadre du métier d'assistant.e familial.e.

Il vous sera demandé de fournir certaines pièces comme :

- Votre carte d'identité
- Votre carte vitale ou attestation
- Un justificatif de domicile
- Votre livret de famille éventuellement
- Votre attestation d'agrément
- Les bulletins n° 2 des casiers judiciaires de vos proches de + de 13 ans résidant à votre domicile
- La preuve de vaccination de vos animaux domestiques ainsi que la catégorie.

Lors de la signature du contrat de travail, il faudra aussi pouvoir confirmer le nombre de places disponibles sur votre agrément que vous souhaitez contractualiser avec le Département.

Il est possible de réserver une ou deux places pour un autre employeur, vous devrez toutefois prévenir les deux avant tout accueil du fait d'un employeur.

Les documents types et outils numériques doivent être expliqués et confiés à l'Assfam (prise de congés, déclaration d'assurance, état de frais...).

LA CGT REVENDIQUE

- La reconnaissance de travailleur social inscrit dans la loi, et notamment par la création du cadre d'emploi d'Assistant familial de la filière médico-sociale ;
- Un véritable droit à la formation tout au long de sa vie professionnelle avec l'intégration aux formations du CNFPT ;
- La systématisation de l'accompagnement à la prise de fonction ;
- La mise en place d'une journée d'accueil des nouveaux Assfam au sein de la collectivité ;
- La création d'un service dédié au recrutement et au suivi de la carrière des Assfam pour se conformer à la loi.

LA FORMATION D'ASSISTANT·E FAMILIAL·E ET LE DIPLÔME

Les volumes horaires du stage préalable à l'accueil du premier enfant et de la formation sont augmentés, pour l'obtention d'un diplôme d'État qui est revalorisé. Organisé en quatre blocs de compétences, le nouveau référentiel de formation est détaillé.

Au Journal officiel du 2 avril 2025, est paru un **décret sur la formation et le diplôme d'État d'assistant familial pris en application d'une loi qui date... du 27 juin 2005. Il est accompagné d'un arrêté relatif au stage préalable à l'accueil du premier enfant et à la formation conduisant au diplôme d'État d'assistant familial.**

Le décret s'appliquera aux demandes déposées après à compter du 1er juillet 2025.

À son article 9, la loi (Lien sortant, nouvelle fenêtre) de 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux prévoyait la formation de l'assistant familial en deux temps : un stage préparatoire, préalable à l'accueil du premier enfant confié (60 h), et une formation dans les trois ans qui suivent le premier contrat de travail après l'agrément (240 h).

Comme le rappelle l'avis (Lien sortant, nouvelle fenêtre) du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) du 5 octobre 2023, les deux textes qui viennent de paraître sont pris en application de la loi du 7 février 2022 – dite « loi Taquet » – sur la protection de l'enfance.

LE STAGE PRÉPARATOIRE À L'ACCUEIL

Le volume horaire du stage préalable à l'accueil du premier enfant passe de 60 à 100 heures. Le décret précise que le suivi de ce stage « conditionne l'inscription de l'assistant familial à la formation » préparant ensuite effectivement au DEAF. Une annexe à l'arrêté décrit précisément les objectifs et le contenu de ce stage préparatoire qui porte sur le contexte institutionnel, les missions et le rôle de l'assistant familial, l'exercice de la fonction au sein d'une équipe pluridis-

ciplinaire et l'accueil et l'accompagnement d'un enfant en protection de l'enfance.

LA FORMATION ET LE DIPLÔME D'ÉTAT (DEAF) La formation qui est ensuite dispensée pour l'obtention du DEAF est également renforcée, passant de 240 à 420 heures. Cette formation « est dispensée en alternance et est organisée sur une amplitude de 18 à 36 mois », elle « peut être délivrée en partie à distance », selon le décret. Ce dernier précise que la formation « se décompose en quatre domaines de formation, chacun étant associé à l'un des blocs de compétences composant le diplôme d'État d'assistant familial ».

Ces quatre blocs portent sur l'« accompagnement éducatif, affectif, social » de l'enfant et la prise en compte de ses besoins et droits fondamentaux ; l'accompagnement de l'enfant « dans ses relations avec son cercle familial élargi » ; la place de l'enfant dans sa famille d'accueil ; et le contexte d'intervention de l'assistant familial et le travail en équipe.

AVANT L'ACCUEIL...

Trop souvent, les Assfam sont pris au dépourvu face à une demande d'accueil par les services.

La CGT vous propose donc cette fiche-outil constituée de questions à poser avant d'accepter un accueil.

En tout état de cause, il est nécessaire d'avoir un écrit au plus vite confirmant toutes les réponses apportées lors de la présentation de la situation. Si le service ne le fait pas : faites-le !

Accepter l'accueil engage l'Assfam comme le service. Vous devez agir de manière professionnelle, l'enfant qui arrive chez vous doit pouvoir être réellement pris en charge et sécurisé. Pour lui, pour vous, pour la famille d'accueil, c'est incontournable.

Sans aller jusqu'à parler de « négociier », il faut bien avoir conscience que vous pouvez opposer un certain nombre de réserves en rapport avec l'environnement d'accueil notamment les autres enfants au domicile (les vôtres comme ceux qui vous sont déjà confiés).

POURQUOI VOUS ?

Si on vous appelle pour une proposition d'accueil, c'est que normalement vous avez une place disponible et que la situation à votre domicile correspond aux besoins de l'enfant. Il convient donc de vous le faire confirmer.

- Est-ce un profil d'enfant ou de problématique que vous connaissez ?
- Avez-vous l'équipement nécessaire pour l'accueil ?
- Un lit adapté, du matériel de puériculture si c'est un bébé ?
- Si la demande d'accueil est faite sans que vous ayez de place disponible, comment le service compte-t-il gérer ? Y a-t-il urgence à ce que l'enfant soit accueilli ? Quelles garanties sont données que la situation sera provisoire et de court terme ?

RENSEIGNEMENTS SUR L'ENFANT

Vous devez avoir accès à l'ensemble des éléments du dossier de l'enfant

- Quelles sont ses problématiques ? Ses prises en charge ?
- Même pour un premier placement, il est possible d'avoir des éléments sur la situation (famille connue des services), à fortiori s'il s'agit d'une réorientation.
- Fille ou garçon ? Quel âge ?
- Énumérez les autres enfants présents à votre domicile afin de s'assurer que le nouvel accueil est compatible.
- Faudra-t-il une surveillance particulière ? Avez-vous les formations nécessaires ?
- Y a-t-il un régime alimentaire spécifique ?
- Y a-t-il des rites religieux à respecter ?

COMBIEN DE TEMPS DURERA

LA PRISE EN CHARGE ?

- Si elle est provisoire : quelle date limite ?
- Si elle est potentiellement pérenne, exigez d'avoir un point avec le-la référent-e ASE ou le-la responsable du service rapidement ;
- Quelle prise en charge ?
- Y a-t-il des rendez-vous à assurer ou à planifier ?
- Qui est le référent ASE ?

Dans tous les cas, exigez un écrit vous confiant officiellement l'enfant dès son arrivée et s'il reste trop de questions sans réponse, s'il n'y a pas suffisamment d'éléments, de renseignements clairs, vous pouvez demander à rencontrer le-la responsable du service pour en échanger et sachez que vous êtes en droit de refuser l'accueil ou de ne l'accepter que pour 3 jours.

ATTENTION DÉROGATION

Il s'agit d'une dérogation nominative accordée par la PMI, elle est impérativement nominative et à durée limitée, elle disparaît à la fin de l'accueil de l'enfant nommé.

Doivent y figurer le nom de l'enfant concerné, la date de début et de fin de l'accueil.

Ce type d'accueil « non contractualisé » n'ouvre pas droit à la « compensation TAQUET » lors du départ de l'enfant du domicile.

Contrairement à la « surcapacité » qui relève de l'article I 421-18 du CASF, qui permet le « dépannage » ponctuel en cas d'urgence notamment.

L'ACCUEIL

La proposition d'accueil s'effectue après validation du responsable hiérarchique.

L'Assfam est convié à venir consulter le dossier de l'enfant au service et doit pouvoir en échanger avec le responsable si besoin.

Si l'accueil est possible, le jour de l'accueil, une attestation de placement et les autorisations parentales disponibles vous sont transmises.

Le contrat d'accueil sera transmis au plus tard dans le mois suivant la date de l'accueil - article L 421-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Il est de la responsabilité de l'Assfam de respecter sa capacité d'accueil au regard de l'agrément et d'éviter le sureffectif.

Si plusieurs personnes ont signé le contrat d'accueil, l'Assfam reste seul responsable devant l'employeur.

C'est donc à vous de décider des conditions. On ne peut vous imposer de choix. De même, vous ne pouvez confier, même à un tiers inscrit au contrat d'accueil, les enfants au-delà de 3 jours. Être Assfam c'est, par définition, être en capacité d'accueillir TOUT enfant de 0 à 21 ans, mais cette règle doit tenir compte des autres enfants présents au domicile et du projet de l'Assfam.

Le contrat d'accueil doit contenir beaucoup d'informations afin de vous libérer au quotidien de beaucoup de tracas administratifs :

- le nom de l'enfant, sa date de naissance ;
- la date d'arrivée de l'enfant ;
- s'il y a une majoration de salaire ;
- le statut juridique de l'enfant ;

- les droits de visites et d'hébergement chez les parents ;
- santé de l'enfant ;
- les coordonnées du référent et de la psychologue ;
- les modalités de remplacements de l'assistant familial, le cas échéant par un membre de la famille ;
- les personnes proches autorisées à transporter l'enfant.

Liens juridiques

**Code de l'action sociale
et des familles
Article L421-16**



Article L423-30-1



LA CGT REVENDIQUE

- **La remise immédiate d'un écrit vous confiant l'enfant (fiche relai, attestation de placement) ;**
- **L'information à l'Assfam des problématiques de l'enfant si possible en amont de l'accueil afin de le préparer au mieux ;**
- **Le respect de l'intérêt de chaque enfant vivant dans la maison d'accueil. La problématique du nouvel accueil ne doit pas nuire aux autres enfants ;**
- **Une évaluation sincère et partagée des compétences de l'Assfam et des caractéristiques d'accueil avant d'accepter ou de refuser un accueil ;**
- **L'association de l'Assfam à la rédaction du Projet Pour l'Enfant (PPE) et aux plannings ;**
- **Le fait que tout élément relatif à l'accueil fasse l'objet d'un écrit..**

L'AFSSAM DANS L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Le travail de l'Assfam s'inscrit dans un projet éducatif global qui nécessite un ensemble d'interventions psycho-éducatives pour chaque enfant, adolescent ou jeune majeur. En conséquence, l'Assfam fait partie de l'équipe pluridisciplinaire d'accueil familial permanent et à ce titre participe aux réunions d'évaluation et de synthèse sur la situation du ou des enfants accueillis (Loi du 27 juin 2005).

Le métier exige de l'Assfam de travailler en coordination avec l'équipe pluridisciplinaire dont il fait partie.

L'Assfam participe notamment à :

- l'élaboration du Projet Individualisé de l'Enfant ;
- l'accompagnement de l'enfant dans ses relations avec le professionnel de l'équipe pluridisciplinaire ;
- la verbalisation et aux échanges réguliers avec le travailleur social référent sur le quotidien de l'enfant, dans le respect de sa parole et de son intérêt ;
- l'évaluation de l'accueil et l'évolution de l'enfant dans le cadre des synthèses ;
- apporter des observations sur le quotidien de l'enfant dans le cadre médical, scolaire notamment pour l'élaboration des demandes de prise en charge comme la MDPH ou les accompagnements scolaires par exemple ;
- des actions de formation professionnelle et d'échange sur les pratiques professionnelles.

L'Assfam est, par son statut et par les informations qu'il reçoit dans l'exercice de ses missions en protection de l'enfance, tenu tant au secret professionnel qu'au devoir de discrétion professionnelle.

Au-delà du travail avec l'équipe psycho-éducative, le travail mené dans l'intérêt de l'enfant se fait « sous le contrôle » **du cadre ASE.**

En effet, les cadres ASE sont les garants de la prise en charge et des décisions prises.

Le cadre ASE référent est informé et consulté pour toutes les décisions et orientations concernant l'enfant et valide les demandes de prises en charge.

Il est le lien avec les services judiciaires tout au long de l'accueil de l'enfant.

Liens juridiques

Code l'action sociale et des familles
Article L421-17-2



Article L422-5

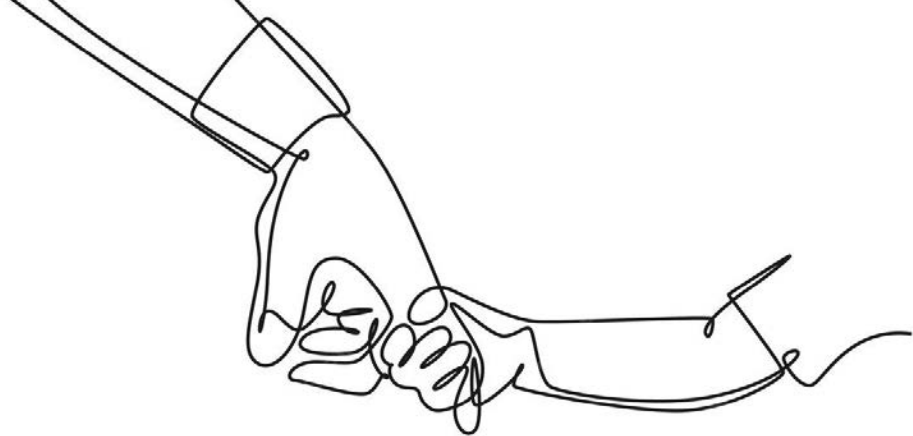


Article L221-2



LA CGT REVENDIQUE

- **Pas d'accueil sans PPE ;**
- **L'Assfam doit être partie prenante de l'élaboration du PPE ;**
- **Le PPE doit être accompagné d'une obligation de moyens puisqu'il s'agit d'un projet co-écrit par des professionnels pour travailler au développement de l'enfant et à son autonomie. Il induit que chaque choix, chaque orientation est indispensable et implique que les professionnels aient les moyens de mettre en œuvre les préconisations dans l'intérêt de l'enfant ;**
- **Comme la loi le prévoit, l'accès pour les Assfam aux documents relatifs à l'enfant, sa santé, son histoire...**



L'ASSFAM

ET L'AUTORITÉ PARENTALE

La loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la Protection de l'Enfance réaffirme la place des détenteurs de l'autorité parentale dans la prise en charge de l'enfant confié au service de l'Aide Sociale à l'Enfance.

Dans le cadre des mesures judiciaires, les magistrats laissent souvent à l'appréciation du service de l'Aide Sociale à l'Enfance l'organisation des droits de visite et d'hébergement (DVH) strictement définis par ladite loi et inscrits dans le Code civil.

Dans le souci de renforcer la sécurité de l'enfant, l'organisation des calendriers des rencontres parent-enfant et des droits d'hébergement doit prendre en considération :

- les problématiques familiales et les raisons ayant motivé la séparation de l'enfant de son milieu familial ;
- l'impact de ces difficultés sur le développement de l'enfant, notamment en cas de maladie (alcoolisme, troubles psychiatriques...) ou de conflits graves entre parents.

Dans le cadre de la mise en place du Projet Pour l'Enfant (PPE), l'Assfam participe au maintien et/ou à la construction de liens de l'enfant et de sa famille.

Il aide l'enfant à comprendre sa situation, l'écoute dans l'expression de ses sentiments sur sa vie familiale et l'aide à exprimer ses émotions.

L'Assfam participe à l'accompagnement de l'enfant dans le cadre des rencontres avec ses parents.

Il transmet, lors des bilans, synthèses mis en place par le responsable UAF, en présence ou non des parents, toutes les observations sur l'évolution des relations entre l'enfant et ses parents.

De plus, au quotidien, l'Assfam doit gérer l'ensemble de la prise en charge de l'enfant. Ainsi, certaines décisions relèvent de sa compétence, mais d'autres de l'autorité parentale, par exemple :

L'Assfam doit recourir à l'autorité parentale

- pour toute demande de document officiel : carte d'identité, carte vitale,...
- pour l'orientation scolaire, professionnelle (pour les mineurs)
- pour le droit à l'image (photo de classe, réseaux sociaux...)

Lien juridique

Code civil - Article 375-7



LA CGT REVENDIQUE

L'application de la loi :

- **que l'Assfam soit informé et associé à toute décision relative à l'enfant accueilli, à fortiori si elle affecte les conditions d'accueil ;**
- **la parole de l'Assfam soit entendue et reconnue, notamment en ce qui concerne les observations sur le comportement de l'enfant et son évolution.**

LE CAHIER DE BORD

L'ALBUM DE VIE

LE LIVRE DE COMPTES

LE CAHIER DE BORD est un outil que nous vous conseillons d'adopter et qui nous paraît indispensable au quotidien pour l'Assfam dans le suivi de l'enfant.

Il vous appartient, il peut être rédigé avec émotion.

Il permet de noter l'ensemble des éléments d'observation du quotidien et de pouvoir mettre en lien les événements survenus dans la vie de l'enfant et leurs conséquences.

Dans ce cahier, vous pouvez y inscrire l'ensemble des éléments observés auprès de l'enfant par exemple :

- l'arrivée à votre domicile qui est un moment clé pour la poursuite du placement ;
- les premiers jours, son intégration en milieu scolaire, en crèche, en institution ;
- l'installation au sein du foyer, la relation avec l'ensemble des membres de la famille et auprès des autres jeunes accueillis ;
- les avant après visites, contacts avec sa famille ;
- Ce que l'enfant peut exprimer de son histoire, de son quotidien, de ses envies...

Il est très utile pour servir d'éclairage lors des synthèses, pour revenir sur des faits ou ressentis intervenus quelques mois ou années passés. Il permet également à l'Assfam de trouver des explications sur le comportement d'un enfant confié en remontant parfois à certains points de tension ou d'émotion qui n'auraient peut-être pas été identifiés s'ils n'avaient pas été notés.

Enfin, c'est un outil primordial dans le cadre d'une mise en cause de l'Assfam quelle qu'en soit la forme.

La tenue du cahier de bord participe à la professionnalisation des Assfam en mobilisant leurs compétences.

S'il est important de communiquer par écrit auprès de l'équipe pluridisciplinaire, il est tout aussi important pour vous d'avoir ce support pour faire des liens, pour voir l'évolution du placement à votre niveau.

L'ALBUM DE VIE est un recueil de moments vécus par l'enfant à votre domicile.

Il est souvent sous la forme d'un album photo avec des commentaires posés par l'Assfam, ou des proches.

Cet album est mis en place lors du premier accueil qu'il soit en établissement ou en famille d'accueil. Vous vous verrez vous en remettre un si vous accueillez un enfant sortant d'un établissement. S'il s'agit d'un premier placement, vous pourrez le construire dès son arrivée.

Il permet à l'enfant d'avoir une histoire à matérialiser tout au long de son parcours de placement. Dans le cadre d'une réorientation, vous le transmettez à son nouveau référent. Nous vous conseillons, dans ce cas de certifier par mail, lors de cet échange, que vous avez confié cet album avec l'ensemble des biens et documents de l'enfant.

LE LIVRE DE COMPTES EST OBLIGATOIRE !

L'Assfam doit recenser l'ensemble des dépenses réalisées dans le cadre de l'habillement, l'argent de poche, les loisirs notamment.

L'Assfam doit pouvoir justifier du bon usage de l'ensemble des frais qu'il perçoit pour l'accueil de l'enfant (car il appartient à la-au professionnel-le de pouvoir justifier de l'utilisation d'argent public).

Ainsi, le livre de compte est individuel.

De plus, vous devez conserver les factures des achats réalisés sur une période de 3 ans.

Pour ce qui concerne l'argent de poche, une attestation de versement peut vous être demandée ainsi que les justificatifs de dépenses si vous pouvez les récupérer selon l'âge des enfants.

Les jeunes en âge de commencer à gérer leur budget peuvent signer cette attestation qui certifiera le versement.

Ne jamais remettre d'argent liquide au service sans remise de justificatifs (restitution des indemnités en fin d'accueil).

LES ÉCRITS

PROFESSIONNELS

Pour chaque enfant accueilli, vous devez avoir :

- une attestation de placement dès l'accueil ;
- un contrat d'accueil complété au plus vite ;
- un PPE (Projet Pour l'Enfant) auquel vous devez avoir collaboré. C'est votre feuille de route
- un planning clair et tenu à jour inscrivant les droits de visite et/ou d'hébergement de l'enfant et établi en concertation avec l'équipe ;
- les convocations lors des audiences.

Au quotidien, le cahier de bord sert de support pour les échanges avec l'équipe psycho-éducative. Il ne fait pas partie des documents partagés avec le reste de l'équipe.

Les écrits professionnels sont les mails envoyés depuis votre adresse professionnelle. Il peut s'agir de bilans, compte-rendu relatant vos observations, de demande de précision sur le suivi, de demande de rendez-vous avec l'équipe psycho-éducative...

L'envoi par la boîte mail professionnelle permet d'avoir la certitude que l'information a été transmise aux personnes destinataires, et ceci dans les deux sens.

Tout écrit doit être objectif, doit relater des faits. Il s'agit avant tout de pouvoir maintenir un accompagnement de l'enfant conjoint, fluide et clair.

Toute préconisation, consigne, note, liées soit à votre cadre d'accueil soit aux enfants accueillis doit faire l'objet d'un écrit simple, clair et précis, daté et éventuellement signé.

Il est tout à fait possible et même recommandé que vous demandiez une confirmation par mail suite à une conversation téléphonique avec un ou plusieurs membres de l'équipe.

Tout échange dans le cadre d'une urgence avec un membre de l'équipe, de l'astreinte, un partenaire, doit être consigné en indiquant le jour, l'heure et l'identité de l'interlocuteur.

L'utilisation de l'adresse mail professionnelle a valeur officielle.

BREF POINT SUR L'ASSURANCE

RESPONSABILITÉ CIVILE :

Chaque enfant accueilli est assuré par le Département et donc couvert par une responsabilité civile tant à votre domicile que lors des activités scolaires et périscolaires. Cette assurance couvre également l'Assfam et sa famille dans le cadre de l'accueil.

Ainsi, si un enfant causait des dommages matériels, corporels, vous pouvez solliciter l'assurance souscrite par le Département.

Un écrit circonstancié vous sera demandé ainsi qu'à l'enfant confié dans la mesure où il peut le produire.

Dans le cas d'une indemnisation, prenez garde à une éventuelle franchise de la part de l'assureur, l'Assfam n'est pas responsable des dommages causés par le ou les enfants accueillis.

LA CGT REVENDIQUE

- **Une vraie formation à l'écrit et au recueil des paroles et comportements de l'enfant, lesquels pourraient être intégrés dans le suivi de l'enfant. Aujourd'hui, vos écrits vous appartiennent et ne sont pas reconnus en tant qu'écrits professionnels.**



LE SUIVI PROFESSIONNEL

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

C'est un moment clé de votre parcours professionnel. Elle doit être réalisée tous les 2 ans, avec votre responsable hiérarchique.

L'évaluation professionnelle n'est pas l'occasion de parler des enfants que vous accueillez, c'est bien un rendez-vous professionnel pour parler de votre manière de « servir ». Il s'agit de votre posture professionnelle, de vos compétences actuelles ou à acquérir.

C'est le moment où vous pouvez demander à suivre des formations tant dans le cadre de vos missions d'assistant familial que celles proposées par le CNFPT.

C'est aussi un moment d'échanges sur vos conditions de travail, ainsi vous pouvez aborder vos relations au travail, les difficultés que vous pouvez rencontrer soit avec le service soit avec les partenaires extérieurs, de parler de votre projet professionnel à plus long terme...

Vous devez recevoir votre convocation au moins 15 jours avant la date proposée.

À l'issue de cette évaluation, vous pourrez prendre un temps pour la relire, y ajouter vos propres commentaires et vous devrez en accuser réception.

LA VISITE MÉDICALE

Lors de votre embauche, vous devez présenter un certificat médical puis tous les 2 ans vous passerez une visite médicale. Si vous constatez que vous avez dépassé ce délai vous pouvez contacter le service des gestionnaires Assfam pour leur signaler.

Si vous avez besoin d'une visite médicale en dehors de ce délai, vous pouvez contacter le service pour en solliciter une.

LA CGT REVENDIQUE

- **Chaque Assfam doit rencontrer son supérieur hiérarchique pour établir son évaluation professionnelle au minimum tous les 2 ans ;**
- **Chaque Assfam doit avoir accès à la médecine préventive, dans le cadre de son suivi professionnel, mais également de façon plus rapprochée au vu des contraintes physiques et psychiques du métier ;**
- **L'application de la loi avec la mise en œuvre exhaustive des dispositions relatives aux contractuel·les de la fonction publique ;**
- **Comme pour l'ensemble des agent·es, élaboration et mise en œuvre du document unique par rapport aux risques liés à ces fonctions ;**
- **La pénibilité, les risques psycho-sociaux, les troubles musculosquelettiques impliquent un suivi très régulier.**

LA GESTION DES SALAIRES LIÉS À L'ACCUEIL

La gestion des informations ouvrant droit à rémunération implique par essence un décalage entre le fait initial et le déclenchement de la rémunération liée, c'est la règle du service fait.

C'est ce qui explique qu'il y a souvent un décalage entre l'événement et sa réponse financière : l'arrivée ou le départ d'un enfant ou tout autre changement pendant l'accueil.

À la feuille de salaire est joint un récapitulatif des sommes versées liées à l'accueil (notification de paiement). Nous vous invitons à vérifier ce décompte et à notifier toute anomalie auprès du service accueil familial et de votre gestionnaire paie.

Même si nous ne trouvons pas cela logique, ni normal, nous vous conseillons vivement d'informer votre gestionnaire RH et votre SAF sans attendre que les services le fassent et à veiller à la prise en compte des changements sur les fiches de paie qui vont suivre.

Signalez (par mail de préférence) au plus vite les changements pour raccourcir les délais de traitement.

Toute journée entamée est une journée qui doit être payée

Le Département vous doit l'intégralité des jours de présence de l'enfant dès le premier jour d'arrivée : le salaire et l'allocation d'entretien.

Veillez donc à ce que les sommes vous soient versées.

En toute logique, le versement des salaires et allocations cesse dès le départ de l'enfant.

Vous devrez donc rembourser l'intégralité des sommes indument perçues a posteriori.

LOI TAQUET

Depuis le 1er septembre 2022, la rémunération doit se faire selon la règle du SMIC au premier accueil, soit 151,54 h.

La compensation « Taquet » prévoit le maintien de 80 % du salaire Assfam en cas d'accueil contractualisé non pourvu du fait de l'employeur. Ainsi, tant qu'un accueil ne vous est pas proposé, vous percevrez l'indemnité compensatrice de 80 % pour les places non pourvues, peu importe le motif de départ de l'accueil précédent.

Cette condition d'accueil non pourvu ne doit pas « forcer » l'accueil. Il vous est possible de refuser un accueil en l'expliquant.

INFO Il est important de rappeler que chaque département dispose via les décisions politiques d'une marge de manœuvre pour améliorer les conditions de rémunération des Assfams (délibération Conseil départemental)

LA CGT REVENDIQUE

- Un salaire fixe à taux plein basé sur le nombre d'accueil de l'agrément ;
 - Ne pas perdre de salaire ou de congés lors des relais « pour souffler » dans le cadre d'accueils complexes ;
 - Ne pas perdre de salaire consécutivement aux décisions éducatives type colonies de vacances ni de mise à disposition pendant ce temps pour des relais ;
 - L'instauration du droit au repos comme le prévoit la loi Taquet, soit un week-end par mois sans perte de salaire ;
 - Une attention particulière sur « l'accueil inconditionnel » : une place disponible ne correspond pas forcément à tous les accueils ;
- La CGT réaffirme que le refus d'accueil est un acte professionnel, dans la mesure où l'Assfam est à même de repérer les situations adaptées à la prise en charge qu'il/elle propose.



LES MAJORATIONS POUR SUJÉTIONS EXCEPTIONNELLES

Lors d'un accueil complexe demandant un accompagnement plus important auprès d'un enfant (maladie, handicap, troubles...) vous pouvez prétendre à une majoration de salaire dite « **majoration pour sujétion exceptionnelle** ».

Il s'agit bien de majorer le salaire pour un surcroît de travail et non pour des prises en charges financières supplémentaires liées à l'accueil. Pour ces dépenses, il faut entrer en contact avec les services pour des demandes d'aides ou de conventions.

Le document de demande de majoration de salaire est à remplir par l'Assfam et à adresser au Département, un certificat médical du médecin de PMI ou du médecin traitant sera demandé.

Cette sujétion se calcule selon le taux journalier mensuel et se compose de 4 paliers allant de :

de 15,5 × le SMIC/h
à 97,5 × le SMIC/h

Cette demande est étudiée par la collectivité et éventuellement par une commission de sujétion et sera réévaluée annuellement selon l'évolution de l'enfant.

Le dernier taux étant très exceptionnel est accordé en fonction de la complexité de la situation de l'enfant et validé par la Direction adjointe.

En cas de désaccord, il est possible d'exercer un recours dans un délai de 2 mois auprès du Président du Conseil Départemental ou du Tribunal Administratif.

Lien juridique

**Code l'action sociale
et des familles
Article L423-30**



- La revalorisation significative de la prime d'entretien et des autres primes et allocations ;
- La séparation du versement de la paie et des allocations d'entretien : 2 décomptes et 2 versements distincts ;
- La sujétion doit suivre l'enfant, peu importe son changement de lieu d'accueil ;
- La création du cadre d'emploi des assistants familiaux filière médico-sociale ;
- Le rattachement à un service indépendant de l'équipe éducative pour toutes les questions de carrière des Assfam (paie, formation, droit à congés...) à l'exception du recrutement qui relève du Service d'Accueil familial ;
- La valorisation du diplôme DEAF ;
- Le doublon des indemnités d'entretien lors des relais pour les deux Assfam.

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DÉPARTEMENTALE (CCPD)

QUEL EST LE RÔLE DE LA CCPD ?

Les CCPD ont été créées en 1992 afin d'instaurer un dialogue entre les instances départementales, les représentants des assistants maternels et familiaux et les professionnels eux-mêmes en cas de procédure pour non-renouvellement, suspension ou modification restrictive de l'agrément.

L'objectif : éviter toute décision arbitraire ou mal informée relative à l'agrément de la part du Président du Conseil Départemental et garantir le respect des droits et la défense des professionnels dans une procédure administrative les concernant.

Convoquées à minima une fois par an, les CCPD donnent également un avis sur le programme de formation des assistants maternels et familiaux du département et élaborent leur propre règlement intérieur. Leur organisation est définie aux articles R.421-27 et suivants du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

QUI SIÈGE EN CCPD ?

La CCP-D est composée de 6,8 ou 10 membres selon le nombre de professionnels exerçant le métier dans le Département. Y siègent à représentation égale :

- Des représentants des instances départementales et leurs suppléants, nommés par le Président du Conseil Départemental, ce dernier siège également à la CCPD ;
- Des représentants des professionnels élus par leurs pairs tous les 6 ans.

COMMENT SONT ÉMIS LES AVIS DE LA CCPD ?

La CCPD est réunie par le Président du Conseil Départemental avant toute décision relative à l'agrément. Après audition du professionnel concerné, la Commission émet un avis à la majorité des membres présents. En cas d'égalité, la voix du/de la représentant-e est prépondérante. Cet avis n'étant que consultatif, le Président peut décider de ne pas le suivre.

COMMENT SE DÉROULE LE PASSAGE EN CCPD ?

Un courrier recommandé est envoyé au moins 15 jours avant et doit préciser les motivations de la procédure, le droit de consulter son dossier administratif et « agrément » et de faire part de ses remarques à la commission. Il est possible de se faire accompagner ou représenter (avocat, syndicat, association...), d'apporter à son dossier des pièces ou preuves pouvant participer à sa défense.

LA CGT REVENDIQUE

En cas de suspension de l'agrément, l'Assfam est suspendu-e de ses fonctions par l'employeur. Durant cette période de 4 mois, l'Assfam voit son salaire hors entretien maintenu (Loi Taquet jusqu'à la décision du Président du Département concernant l'agrément).

La CGT revendique que ce salaire soit calculé non pas sur le nombre d'accueil effectif, mais sur le nombre d'accueils théoriques contractualisés avec le Département à taux plein.

L'Assfam suspendu-e de ses fonctions bénéficie, à sa demande, d'un accompagnement psychologique mis à sa disposition par son employeur pendant le temps de la suspension de ses fonctions.

Les membres de la commission (élus ou nommés) questionnent le professionnel avant d'émettre leur avis, hors de sa présence.

Lien juridique

**Code de l'action sociale
et des familles**

Article R421-27 à Article R 421-35



COMMENT PRÉPARER SON PASSAGE DEVANT LA CCP-D ?

La préparation est essentielle. Les seules pièces dont disposent les membres de la commission avant l'audience sont celles apportées par l'employeur. Des éléments qu'il vaut mieux compléter. Ce travail en amont de la procédure permet de préparer son argumentaire et sa posture devant la CCPD ; il est souhaitable de se faire accompagner dans ses démarches par un syndicat dès que possible, notamment pour composer son dossier, demander à l'employeur d'étayer les faits, de faire des rappels à la loi (coordonnées de nos élues au recto).

Ces documents sont à faire parvenir au plus vite à la CCPD par courrier recommandé, afin que les membres de la commission puissent en prendre connaissance avant l'audience.

Avec votre accord, les élu-es peuvent vous contacter et ainsi nous pourrions vous accompagner dans cette démarche.

QUEL RECOURS EN CAS DE DÉSACCORD AVEC L'AVIS DE LA CCPD ?

La CCPD et le tribunal administratif ont des prérogatives différentes.

La décision de la commission pourra être contes-

tée selon les voies de recours de droit commun : recours gracieux devant le Président du Conseil Départemental ou recours contentieux dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif. Le Tribunal statue sur la loi et le respect des Codes, dont le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Il peut donc annuler une décision relative à l'agrément pour vice de procédure, par exemple : non-respect du délai pour l'envoi du courrier...

Par ailleurs, en cas de réussite auprès du Tribunal, la décision du Conseil Départemental est annulée, mais il est aussi possible de demander, en cas de préjudices, des dommages et intérêts.

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Cette instance a été créée en 2016, et effectivement mise en place à l'occasion des premières élections des représentants du personnel aux CCP et du renouvellement des instances représentatives de la Fonction publique territoriale, fin 2018. Elle concerne les contractuel·les du Conseil Départemental.

Grâce à l'action de la CGT, les Assfam employé·es par la collectivité sont considérés comme contractuels de droit public et sont donc électeurs, mais aussi éligibles en CCP.

Les compétences de la commission consultative paritaire concernent :

la demande de révision partielle ou totale de l'entretien professionnel,
les sanctions disciplinaires,
les licenciements après la période d'essai et avant fin de contrat,
les refus de formation.

Les commissions consultatives sont composées du collège employeur (Président·e du Conseil Départemental, élu·es) et du collège représentants du personnel avec les organisations syndicales. Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Si vous êtes concerné·e par la CCP, nos élu·es peuvent vous accompagner et vous aider à préparer votre dossier, car vous ne pourrez y assister, contrairement à la CCPD. Pour cela, n'hésitez pas à nous contacter pour vous aiguiller au mieux.

Lien juridique

**Code général
de la fonction publique
Article R271-11**



QUELQUES POINTS SUR LE LICENCIEMENT

- ▶ Tout assistant·e familial·e employé·e par une collectivité relève de la CCP. Le licenciement ne peut intervenir qu'après passage en CCP, hormis s'il y a retrait ou renonciation à l'agrément.
- ▶ Le licenciement ouvre droit à une indemnité et au chômage (selon votre ancienneté).
- ▶ La démarche de la CCP doit être respectée, étape par étape, ne restez pas isolé, il est indispensable d'être accompagné par des représentant·es du personnel.



L'ÉVALUATION DES RISQUES DE DANGER EN ACCUEIL FAMILIAL

Dans le cas de suspicion de violence ou mauvais traitement au sein de la famille d'accueil, l'employeur fait valoir le principe de précaution via une note d'incident.

Lorsque l'employeur est saisi, la Direction Enfance Famille ouvre une procédure incident pour évaluer le risque encouru par les enfants accueillis.

Le Service Accueil familial, en lien avec le cadre ASE, mène des investigations auprès des différents intervenants du ou des enfants pour déterminer s'il y a lieu de donner suite.

Si les inquiétudes et/ou les faits amènent la poursuite de l'enquête, le retrait des enfants sera prononcé.

La première étape est la convocation de l'Assfam en général par son responsable pour prononcer l'ouverture d'une enquête préalable. Même s'il ne s'agit pas d'un retrait des enfants en urgence, celle-ci doit être formalisée.

L'ensemble des faits reprochés à l'Assfam doivent lui être présentés.

La protection fonctionnelle et des entretiens avec la psychologue du travail doivent vous être proposés.

Plusieurs cas de figure sont possibles pour le traitement de l'incident selon la gravité :

- Entretiens entre l'Assfam et son ou ses responsables,

- Demande de retrait de l'agrément auprès de la CCPD (voir fiche CCPD)
- Demande d'enquête administrative,
- Saisie de la CRIP (Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes) dans le cas où des enfants mineurs habitent au domicile...

Les suites données dépendront des informations récoltées au fur et à mesure de l'enquête.

Dès que vous êtes inquiet dans le cadre d'une note d'incident, contactez-nous afin que nous puissions vous conseiller et vous accompagner, **c'est votre droit.**

Lien juridique

**Code général
de la fonction publique
Article L134-1 à L134-12**



VOS DROITS

Le statut d'assistant familial, employé par le Conseil Départemental, relève du Code de la Fonction publique (fonction publique territoriale) et surtout du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

DROIT À LA FORMATION

Vous pouvez demander à suivre des formations professionnelles dans le cadre de vos missions de protection de l'enfance et celles proposées par le CNFPT.

DROIT AUX AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Vous pouvez bénéficier de jours d'absence rémunérés dans certaines situations : mariage, PACS, enfant malade, déménagement, décès d'un membre de votre famille...

DROIT AUX CONGÉS

Chaque salarié a droit à des congés payés. Le nombre de jours acquis est de 5 fois le nombre de jours ouvrés dans la semaine.

Pour une Assfam qui travaille 7 jours par semaine, ce droit à congés payés est de $7 \times 5 = 35$ jours par an.

Ce total étant proratisé selon le nombre de mois travaillés.

Les congés s'entendent comme période de repos sans la totalité des enfants accueillis.

L'indemnité de congés payés (10 % du salaire journalier + 1/12^e de l'année précédente) est versée tous les mois.

Attention, si vous prenez des congés, ils pourront être déduits sous forme de « trop-perçu ».

DROIT SYNDICAL

Liberté syndicale, droit de grève sont des droits constitutionnels qui appartiennent aux assistants familiaux comme à tous les salariés.

Les Assfam sont représentés en CCPD et en CCP. Comme tout salarié, l'Assfam a le droit d'être accompagné-e par les représentant-es du personnel pour tout ce qui touche à son contrat de travail à l'exercice de ses missions.

Les Assfam peuvent également s'engager et se former dans notre organisation syndicale en utilisant du temps syndical, charge à l'employeur de mettre en œuvre cette disposition.

DROIT AU REPOS/RÉPIT

Proposé par la Loi Taquet, il peut être accordé sans perte de salaire.

La loi ne prévoit aucune forme d'obligation pour l'employeur, il faut donc aller le gagner !

PSYCHOLOGUE, MÉDECIN ET ASSISTANTE SOCIALE DU TRAVAIL

Si vous en avez besoin, vous pouvez contacter le psychologue, le médecin et/ou l'assistante sociale du département, cette démarche est personnelle et confidentielle.

LA CGT REVENDIQUE

- Un véritable droit aux congés par l'organisation de relais par les collectivités la systématisation des week-ends de répit et l'élargissement à un week-end par mois.
- La facilitation de l'accès à la formation avec l'organisation par les collectivités d'accueil spécifique en journée ;
- Droit à la déconnexion.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'ACCUEIL

QUE FAIRE LORSQUE VOUS ESTIMEZ DEVOIR VOUS SÉPARER D'UN ENFANT ACCUEILLI ?

Avant de parler de rupture, il vous faudra effectuer quelques démarches afin de garantir la procédure :

- **Approchez-vous de la CGT qui pourra vous aider dans vos démarches et vous accompagner pour ne pas être seul face à l'employeur**
- Rédigez un rapport relatant les motifs qui conduisent à envisager la rupture de l'accueil, retraçant les démarches et solutions envisagées et en quoi elles sont restées infructueuses. Indiquez une date butoir (attention au préavis);
- Faites-y apparaître les éléments suivants :
- Les conditions d'accueil sont-elles encore compatibles avec l'accueil ? En quoi les choses sont-elles devenues incompatibles ?
- Avez-vous fait les alertes auprès des services ? Quelles ont été les réponses ? Rappelez-vous que seuls les écrits ont valeur probatoire : pas

d'écrit, pas de preuve ni d'engagement !

- Qu'en pense l'enfant accueilli ?
- Éventuellement quel est l'avis de l'entourage : autres accueils, autres membres de la famille d'accueil, famille d'accueil relais, enseignants...

Ce rapport établi, nous conseillons vivement de demander une synthèse durant laquelle vous pourrez exposer les problèmes et négocier le préavis.

Ce temps d'analyse permettra à l'équipe de trouver des solutions pour l'enfant (un endroit où il pourra se poser au lieu d'enchaîner les ruptures d'accueil), pour vous (relais éventuellement) afin de ne pas agir en urgence.

Quoi qu'il en soit, l'accompagnement est important dans ce type de situation, ne restez pas seul et dans l'incertitude et la dégradation des conditions d'accueil et de vos conditions de travail, contactez-nous !

Le cadre légal indique que :

« Dans le cadre d'un accueil permanent, au-delà de la période probatoire, le non-renouvellement ou la rupture du contrat d'accueil par l'une ou l'autre des parties se fait comme suit (Extrait du livret d'accueil des assistants familiaux)

- **À l'initiative du Département : en cas de retour de l'enfant dans sa famille, en cas de réorientation de l'enfant ou en cas de rupture du contrat de travail. Dans ces situations, la décision de rompre le contrat d'accueil est notifiée par écrit à l'assistant familial et précise les motifs de la rupture. Le délai est fixé en considération de l'enfant (hors cas de la rupture de contrat de travail).**
- **À l'initiative de l'assistant familial : dans l'intérêt de l'enfant ou dans l'intérêt de l'assistant familial et de sa famille. L'assistant familial prévient le Responsable de l'Unité d'Accueil familial et le responsable du Service Accueil familial par écrit et respecte le délai de préavis suivant :**

15 jours si l'ancienneté (de l'accueil) est comprise entre 3 et 6 mois,

1 mois si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

Le Département peut accepter de réduire ce préavis par décision écrite.

Dans tous les cas, le délai de prévenance n'est pas exigé et aucune indemnité n'est due dans les circonstances suivantes :

- ▶ Non-renouvellement de l'agrément de l'assistant familial par le Président du Conseil Départemental ;
- ▶ Retrait de l'agrément de l'assistant familial par le président du conseil départemental ;
- ▶ Cas de force majeure (c'est-à-dire la réunion de ces trois éléments : l'imprévisibilité, l'irrésistibilité et l'extériorité).

La rupture du contrat d'accueil ne peut ouvrir droit à des indemnités de licenciement, ce n'est pas votre contrat de travail qui vous lie à l'employeur. »

COMMENT METTRE FIN À UN ACCUEIL ?

D'abord, vous ne devez pas parler de « réorientation », mais de « fin d'accueil ».

Si malgré vos efforts, votre professionnalisme, vos alertes aux services, vous considérez que vous ne pouvez plus poursuivre votre accompagnement auprès de l'enfant, vous pouvez demander une rupture du contrat d'accueil.

Pour cela, après avoir rencontré l'équipe (cf. fiche précédente), vous devrez adresser un mail au motif de mettre fin au contrat d'accueil, par votre boîte professionnelle ou un courrier recommandé avec accusé réception, à votre hiérarchie. Cette voie sera donc une demande officielle.

Nous pouvons vous accompagner dans cette démarche, contactez-nous.

La rupture du contrat d'accueil ne correspond pas à une rupture du contrat de travail. Il ne s'agit pas d'une démission.

LA CGT REVENDIQUE

- **La prise en compte et l'accompagnement des demandes de fin de contrat d'accueil et de réorientations des mineurs dans l'intérêt de l'enfant, de l'Assfam et dans le respect du cadre légal relatif à la rupture du contrat d'accueil.**

TOUCHE
PAS À

LA RETRAITE

DÉPART EN RETRAITE À LA DEMANDE DE L'ASSFAM

Lorsque l'Assfam veut faire valoir ses droits à la retraite, il doit en informer le Président du Conseil Départemental par courrier auprès du service administratif avec la date précise de son départ dans un délai de 6 mois avant cette date.

Les démarches auprès de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail) et de l'IRCANTEC (Institut de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'État et des Collectivités locales) reviennent à l'Assfam pour analyser et évaluer sa situation individuelle.

Il est possible de se faire accompagner et renseigner par la CARSAT en direct.

LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Entre 62 et 67 ans, il est possible de poursuivre l'activité d'Assfam dans le cadre de l'accompagnement d'un accueil défini. Il s'agit d'un nouveau contrat n'ouvrant pas de nouveaux droits à la retraite.

Attention : dans ce cas il s'agit bien d'un nouveau contrat de travail et d'une rupture de l'ancien contrat à l'initiative de l'Assfam et non de la poursuite du contrat initial et cela a pour conséquence la perte de l'ancienneté, c'est l'équivalent d'une démission.

Au-delà de 67 ans, il est possible de poursuivre

son activité à certaines conditions comme l'accompagnement d'un jeune en cours d'accueil principalement. Une visite médicale annuelle devient obligatoire pour poursuivre pendant 3 ans.

MISE À LA RETRAITE D'OFFICE PAR L'EMPLOYEUR

Cette procédure est engagée par le Président du Conseil Départemental si l'Assfam n'a entamé aucune démarche dans le délai imparti et que l'Assfam a atteint l'âge limite et peut jouir d'une retraite à taux plein.

L'Assfam est informée par courrier de la date de fin de contrat avec un délai de préavis selon l'ancienneté.

Seul ce dispositif permet le versement d'une prime de départ en retraite avec le même mode de calcul que la prime de licenciement.

Le départ en retraite volontaire ne donne pas lieu, dans de nombreux départements, au versement d'une prime.

Lien juridique

**Code de l'action sociale
et des familles**

**Article R422-21 - Licenciement,
inaptitude**



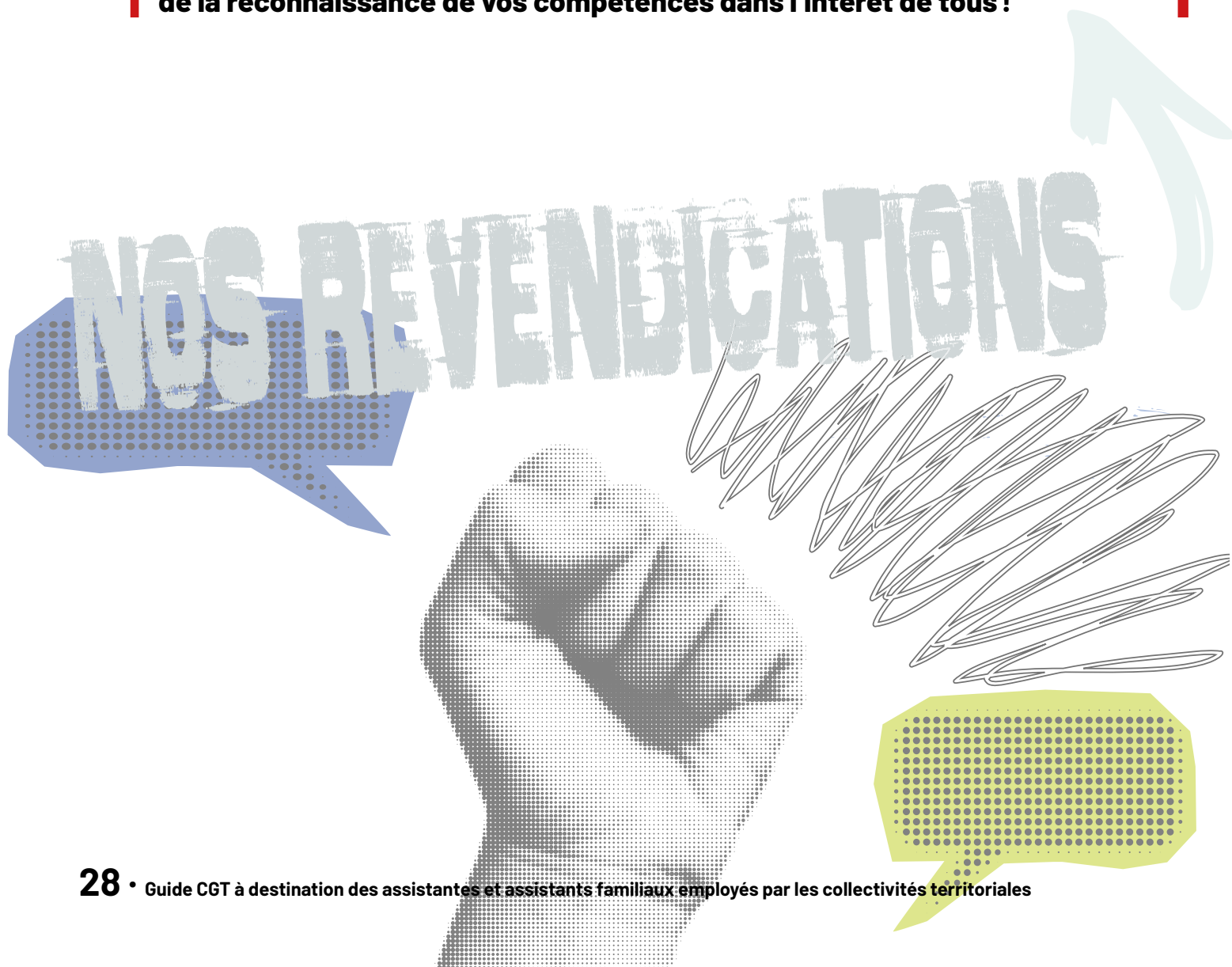
LA CGT REVENDIQUE

- Un vrai départ en retraite avec un réel accompagnement en lien avec le Projet Pour l'Enfant en amont ;
- Le respect de la loi avec la remise en place de la prime de départ ;
- Une gestion de la carrière des Assfam tout le long de la vie professionnelle pour que le projet de retraite soit envisagé lors des propositions d'accueil ;
- La poursuite de l'engagement militant après la retraite.

NOS REVENDICATIONS

- La création du cadre d'emploi des assistants familiaux en catégorie B filière médico-sociale qui assurerait un vrai statut protecteur pour exercer plus sereinement le métier et pour se projeter ;
- La mise en place du droit mensuel au repos régulier sur l'ensemble du territoire ne pénalisant pas financièrement l'Assfam, rendu possible par la loi Taquet lequel permettra de souffler et de pérenniser l'accueil de situations complexes notamment en prévenant l'usure des professionnels ;
- La revalorisation de la rémunération car il n'est pas tolérable d'être rémunéré-e en moyenne moins de 2,5 € brut de l'heure, en travaillant 24h/24 et 7 jours/7, et la valorisation des jours fériés ;
- Une reconnaissance de la pénibilité de la profession ;
- Une reconnaissance des risques professionnels en matière de santé au travail ;
- la dotation d'un téléphone portable et d'un ordinateur ;
- une revisite de l'indemnité d'entretien (indexation sur l'inflation) et la clarification de ce que couvre cette indemnité.

La CGT est mobilisée auprès des assistant-es familiaux pour obtenir l'ensemble de ces revendications pour l'amélioration des conditions de travail et de la reconnaissance de vos compétences dans l'intérêt de tous !



LES PROPOSITIONS CGT

CONSTATS (EXTRAITS DU RAPPORT POUR UN STATUT DE FONCTIONNAIRE POUR LES ASSISTANT·ES FAMILIAUX)

Assistants familiaux

Puisque contractuel·les, le cadre réglementaire de leur rémunération ne définit que des minima, sans grille indiciaire nationale comme les fonctionnaires. Le lien entre la rémunération et le nombre d'enfants accueillis présente une précarité certaine.

De nombreuses assistantes familiales sont, par ailleurs, confrontées à des cas de dénonciations, parfois anonymes, de mauvais traitements, avec la mise en œuvre d'enquêtes administratives inégalement encadrées sur l'ensemble des territoires; ces enquêtes peuvent aboutir à la saisine des autorités judiciaires, avec suspension immédiate de l'accueil. Cette situation reste particulièrement anxiogène, même si la loi Taquet garantit sur le papier un maintien de la rémunération a minima dans le respect de la présomption d'innocence, généralisant ce que la CGT avait gagné par la négociation locale dans certains départements.

Dans un contexte où le dispositif de protection de l'enfance se trouve de plus en plus mis à mal, les assistantes familiales sont souvent les seules professionnelles sur lesquelles l'enfant peut s'appuyer et leur pleine intégration dans les services éducatifs en charge de l'accompagnement des enfants reste à conquérir, 18 ans après la loi du 27 juin 2005 qui l'exige.

C'est en lien avec ces constats que la CGT a porté l'autosaisine au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale (démarche qui permet de proposer une création de statut de fonctionnaire) avec l'ambition forte d'un réel statut pour ces professionnels.

Le rapport intègre les amendements présentés par la CGT lors du CSFPT du 16 mars 2022 (décret modificatif du décret contractuel·les) pour que les assistantes familiales bénéficient bien des mêmes droits que les autres contractuels des collectivités territoriales.

Les assistantes familiales et la CGT revendiquent le principe de leur intégration au sta-

tut de la fonction publique territoriale au sein d'un cadre d'emplois en catégorie B

La préconisation du rapport porté au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale est d'un choix entre titularisation ou maintien en CDI de droit avec une réelle application des garanties qui s'appliquent à l'ensemble des contractuel·les de la FPT.

Comment mettre en place ce statut en tenant compte de la spécificité de ces personnels et garantissant une rémunération à la hauteur des fonctions et du temps de travail effectif ?

Repères pour l'élaboration du futur statut

- La catégorie B pour garantir le salaire global
- La rémunération selon le nombre d'enfants accueillis

Cette question pourrait être réglée par le biais du traitement indiciaire (rémunération d'un agent titulaire), le régime indemnitaire pourrait être défini spécifiquement, avec une prise en compte du nombre d'enfants confiés, mais aussi en fonction de la problématique de l'enfant, à l'image de l'indemnité de sujétion mise en œuvre au sein des conseils départementaux de manière différenciée.

D'autres éléments de rémunération ou de prise en compte des conditions de travail pourraient se régler dans le cadre statutaire :

• Attribution des équipements de travail - remboursements de frais

La CGT, pour la démarche pour un statut, a recueilli de nombreux témoignages de situations dérogeant au principe général du droit du travail salarié, à savoir la prise en charge et la mise à disposition par l'employeur des équipements, outils, matériels, denrées, requis de façon intermittente ou constante pour l'exercice des fonctions.

Pour les assistantes familiales, la revalorisation des frais professionnels est aujourd'hui essentielle et pourrait être prise en compte dans la construction du statut : les incontournables liés à l'accueil, logement, véhicule,

LES PROPOSITIONS CGT (SUITE)

CONSTATS (EXTRAITS DU RAPPORT POUR UN STATUT DE FONCTIONNAIRE POUR LES ASSISTANT-ES FAMILIAUX)

matériel... pourraient alors être considérés comme logement de fonction, de même la voiture incontournable : véhicule de fonction...

• Temps de travail

Les heures supplémentaires générées par une amplitude horaire de travail dépassant la durée légale du travail doivent être prises en compte dans tous les cas.

Pour les assistantes familiales, la reconnaissance de leur disponibilité à leur domicile, qui est également leur lieu de travail, pourrait relever d'une forme d'indemnité de dortoir, prenant en compte l'amplitude exceptionnelle de leurs obligations professionnelles imposée par la nécessité de continuité du service public. De même, les temps où l'enfant n'est pas au domicile, mais où les assistantes familiales en ont cependant la responsabilité ont le caractère d'astreinte.

• Recrutement

La CGT insiste sur le caractère très rapidement applicable des préconisations du rapport en ce domaine, pour poser urgemment le socle de carrières envisageables dans le cadre d'un reclassement choisi entre collectivités.

• Familles d'accueil

Des membres des familles des assistantes familiales sont amenés régulièrement à les remplacer dans un lien de subordination à l'employeur, sans engagement écrit, ni rémunération, ni cotisation sociale, ni couverture en cas d'accident de service, mais également pour des questions d'organisation, de prise en charge des enfants accueillis, de situation de travail au noir, bénévole et non déclaré.

Leur responsabilité et leur contribution au service public doivent être réglementairement reconnues. Les remplacements effectués lors des absences des assistantes familiales doivent donner lieu à des contrats d'engagement occasionnels.

• Évolution professionnelle

Il est urgent d'appliquer les mesures portant à la connaissance des personnels leur droit à la formation.

Les employeurs territoriaux qui ne l'auraient pas encore fait doivent mettre en place les comptes personnels de formation des assistants familiaux y ayant droit, dans les cas d'absence de diplôme de formation initiale égal ou supérieur au niveau 5.

• Agrément

L'obligation d'agrément comme préalable à l'activité professionnelle a pu être identifiée comme un **obstacle à l'intégration à la fonction publique**. Or il y a des équivalents au sein de la fonction publique territoriale, par exemple les chauffeurs de bus avec le renouvellement du permis tous les 5 ans, les appariteurs, etc. La perte d'agrément, à l'instar des certifications réclamées sur d'autres fonctions, doit ouvrir droit à reclassement professionnel au sein de la fonction publique territoriale.

• Comité sociaux territoriaux (CST)

Dans la perspective des Comités Sociaux Territoriaux, **un CST de site compétent pour les conditions de travail de service avec Formation Spécialisée Santé Sécurité pour les assistantes familiales doit être envisagé.**

• Présomption d'innocence

La revendication de la présomption d'innocence, validée par un rapport de l'IGAS dès 2006, implique son respect dans le cadre pénal, et tout autant dans le cadre statutaire disciplinaire. Ce n'est toujours pas le cas, à l'inverse du maintien de la rémunération en cas de suspension d'agrément, enfin reconnu par la loi Taquet en 2022.



la
cgt



POURQUOI ADHÉRER À LA CGT ?



La CGT est une organisation syndicale représentative.

Nos élu-es et adhérent-es viennent de toutes les services de nos collectivités.

La CGT conseille, accompagne et défend tou-ttes les agent-es de toute catégorie.

La CGT a des élu-es dans toutes les instances (CST, FSSSCT, Conseil Médical...), ce qui lui permet de vous transmettre les projets, les intentions de votre collectivité.

La vie syndicale permet aussi d'accéder à de la formation syndicale pour être en-

core plus équipé-es, outillé-es dans l'exercice de nos missions et d'être encore plus fort-es face aux employeurs.

Le métier d'assistant-e familial-e, de fait, vous isole, vous coupe de votre direction, ce qui ne permet pas un retour d'informations claires et rapides.

Pour être mieux informé-es, pour avoir des conseils, pour peser face à l'institution et dénoncer le manque de reconnaissance et d'écoute, pour gagner sur nos revendications, la CGT sera toujours à vos côtés.

Glossaire

CARSAT : Caisse Assurance Retraite et Santé au Travail

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CCP : Commission Consultative Paritaire

CCPD : Commission consultative Paritaire Départementale

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CRIP : Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes

CSFPT Conseil Supérieur de la Fonction Publique

CST : Comité Social Territorial

DAP : Délégation d'Autorité Parentale

DEAF : Diplôme d'Etat d'Assistant Familial

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

DVH : Droit de Visite et d'Hébergement

FDSP : Fédération des Services Publics

FPT : Fonction Publique Territoriale

FSSSCT : Formation Spécialisée

IME : Institut Médico Educatif

IP : Information Préoccupante

IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Publiques

ITEP : Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MECS : Maison d'Enfant à Caractère Social

MNA : Mineur Non Accompagné

PEAD : Placement Educatif A Domicile

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse

PMI : Protection Maternelle et Infantile

PPE : Projet Pour l'Enfant

SPAE : Stage Préparatoire A l'Accueil



Fédération CGT des services publics
Guide à destination des assistantes et assistants
familiaux employés par les collectivités territoriales

Case 547 - 263, rue de Paris 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01 55 82 88 20 - servicespublics.cgt.fr

JUIN 2026

