

Sud Ass.Fam. Infos - R

Le bulletin SUD des Assistantes Familiales ASE d' Ille - et - Vilaine

numéro 14 - décembre 2010

« R » comme... Réveillons-les !

En ces temps de fêtes de fin d'année, que de vœux à formuler pour les assistantes familiales ! Malgré la réforme d'un statut propre en 2005, il reste bien des ajustements à y apporter, notamment afin qu'il n'y ait plus d'application de règles à leur désavantage et d'interprétations des textes défavorables, voire fallacieuses ! Pour ne pas laisser notre employeur leur faire avaler des couleuvres, nous sortons le hérisson ! Nous verrons pourquoi dans les rubriques de la page 3 de ce numéro. Les exemples peuvent y paraître surprenants (mais bien réels), cependant ils en appellent à la vigilance sur le respect des droits et la résistance à l'intimidation...



Pour 2011, avec notre fédération, la principale revendication reste l'intégration des AF dans la fonction publique territoriale puisque la loi du 27 Juin 2005 les maintient toujours dans un statut "spécial" d'agent non-titulaire de la collectivité employeur.

Depuis cette Loi, l'AF est (ou devrait !) être membre « à part entière » de l'équipe éducative qui travaille avec elle, dans le cadre du projet de service de l'aide sociale à l'enfance élaboré par le département (article L.221-2 du Code de l'action sociale et des familles). Mais beaucoup restent encore bien isolées face aux prises en charge, faute de disponibilité des équipes ou faute de reconnaissance...

La syndicalisation reste la seule voie pour cette profession afin de connaître ses droits actuels et pour continuer les améliorations de son statut. Se syndiquer est un droit pour tou-te-s les salarié-e-s. En théorie, l'administration n'est pas informée de votre adhésion à un syndicat et elle ne peut porter préjudice à votre carrière.

En vous syndiquant, vous sortez de l'isolement et vous joignez votre force à celle des autres pour faire avancer les revendications et améliorer les conditions de travail de toutes les AF.

Indemnité d'ancienneté: la continuité...

Voici la réponse de Mme Chollet, Responsable de la mission recrutement-gestion paie des AF, à notre question sur la reconduction pour 2010 de la prime annuelle pour les AF :

« Je vous confirme que, conformément à la délibération de la commission permanente du 25 mai 2009, l'indemnité d'ancienneté mise en place à titre expérimental en 2008 a été prorogée.

Cette indemnité de 500 € brut est donc versée en décembre aux AF employés par le département d'Ille-et-Vilaine qui remplissent les 3 conditions suivantes:

- Avoir eu une rémunération au cours de l'année civile
- Avoir exercé, pour le compte du département, au cours de l'année civile, pour un accueil continu
- Avoir 2 ans d'ancienneté au service de la collectivité départementale. »

Indemnités compensatrices: une 1^{ère} avancée

Nous avons à plusieurs reprises soulevé les difficultés dans lesquelles se retrouvaient les familles d'accueil qui, pour des raisons de suspicion de mauvais traitements, se voyaient retirer par l'ASE les enfants confiés. Si nous ne remettons bien évidemment pas en question le principe de précaution au titre de la protection de l'enfance, qui veut que ce retrait se fasse au plus vite, nous dénonçons la brutalité de la procédure et les conséquences désastreuses, autant psychologiques que matérielles, pour ces familles, avant même que les faits soient avérés et au mépris de la présomption d'innocence. Le 4 juin 2010, SUD rencontrait l'administration pour lui proposer l'élaboration d'un protocole visant, en cas de retrait immédiat d'enfant placé, à prévoir les informations nécessaires à la famille d'accueil pour en



courrier : syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex

téléphone : 02 99 02 39 82 télécopie : 02 99 02 39 91

courriel : sud-departementaux@cg35.fr site internet : sud-departementaux35.org

permanence : Rennes Beauregard - nouveaux modulaires - 11 & 13 avenue de Cucillé

comprendre le sens, ainsi qu'un accompagnement psychologique et des indemnités financières décentes pendant le temps de la suspension de l'agrément (SAFI-R n°13).



Notre proposition a été reçue favorablement par une administration consciente du problème et un groupe de travail doit se mettre en place sur cette question. Aussi, la proposition d'aligner l'indemnité compensatrice (443 € brut par mois) versée pendant cette période de suspension d'agrément sur l'indemnité d'attente (744,24 € brut par mois), faite au Comité Technique Paritaire (CTP) du 30 novembre, va dans le bon sens, et nous avons bien évidemment voté « pour ». Cependant cette amélioration financière est bien loin de compenser la perte réelle subie par les familles d'accueil souvent injustement privées d'activité. C'est pourquoi le syndicat SUD maintiendra cette question à l'ordre du jour des négociations sur le protocole.

Nous avons d'autre part profité de ce point pour essayer d'amener l'administration à prendre un positionnement clair et cohérent lorsque au terme de cette période de suspension, l'enquête n'a pas abouti. Il nous semble en effet logique, si les 4 mois maximum de suspension écoulés, aucune décision n'est encore prise, de faire basculer les AF dans la « période d'attente » avec les indemnités afférentes, afin qu'elles puissent « bénéficier » des 3 mois supplémentaires liés à cette position. Mais comme à chaque fois que l'administration est prise au dépourvu sur une question qu'elle n'a pas anticipée, elle a répondu à côté.

Nous aborderons à nouveau ce point dans le cadre du groupe de travail en espérant que, d'ici-là, l'administration aura eu le temps de considérer le bien-fondé de notre proposition.

En attendant le DGA...

Le 18 juin 2010, nous avons rencontré Laurent Laroche, Directeur Général Adjoint du Pôle Egalité des Chances. Nos échanges avaient porté notamment sur :

- les revendications salariales : exigence d'un salaire minimum au SMIC avec déroulement de carrière pour les AF... Pas au programme en raison des finances du Département d'après lui !
- l'échec de la mise en place des familles relais : nous avons eu la promesse que le dossier allait

être relancé, mais aujourd'hui on ne voit toujours rien venir.

- la mise en place d'un protocole lors de retraits soudains et brutaux d'enfant (s) de la famille d'accueil... L'idée a été bien accueillie.
- encore une fois la question du renouvellement d'agrément dans le cadre du double agrément ass fam/ass mat a été mise sur le tapis : malgré les affirmations et les courriers, les AF rencontrent encore des difficultés... Nous avons également demandé si l'impossibilité de cumul du métier d'AF valait pour d'autres emplois... Il doit se renseigner.
- le problème du fonctionnement du service recrutement et des inadéquations des placements avec les souhaits des familles, dues selon lui à l'absence de procédure de mise à jour des infos dans le service.
- la mise à jour du guide des AF dont la 1ère et dernière édition date de 2002.

Malgré son engagement à nous apporter des réponses, nous n'avons pas de nouvelles. Nous l'avons relancé par courrier pour reprendre les différents points abordés. Nous avons également demandé la mise en place d'un groupe de travail des AF pour évoquer ces questions, mais aussi d'autres problématiques qui font le quotidien des AF :

- dispositif pour rendre opérationnel le droit de grève
- présentation et présence syndicale pendant la formation initiale des AF
- frais médicaux non remboursés par la Sécurité Sociale
- mise en place d'un accord avec les mairies pour les tarifications cantines et activités extra-scolaires
- simplification des déclarations de frais
- diagnostic sur les frais d'entretien et les frais réels supportés par les AF
- accès au droit à un prêt voiture du Conseil général sans la contrainte des 2 ans d'ancienneté

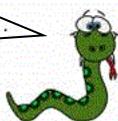
Nous arrivons à la fin de l'année 2010 et, malgré nos relances, nous attendons toujours une date pour un prochain rendez-vous avec Laurent Laroche et pour un groupe de travail !

Congé maternité contre-nature

Depuis sa création en 1909, le congé maternité est un droit. Il comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

Une collègue AF, ayant déclaré dans les temps sa grossesse et de sa période d'absence, s'est inquiétée du peu de réactivité à l'approche de la date quant à une solution pour les enfants placés chez elle. Qu'à cela ne tienne...

Si la solution tarde à être trouvée, on va s'arranger avec la Sécu pour décaler votre congé maternité...



Dans cette situation, en effet, la salariée enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement, **MAIS, avec l'avis favorable du médecin** ou de la sage-femme qui suit sa grossesse. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant.

Il est inadmissible de laisser penser que l'employeur puisse régir un congé maternité et impensable qu'il puisse avoir la complaisance des médecins. D'autre part, nous dénonçons toute pression mise aux AF face à une désorganisation des services, et qui plus est dont la santé est mise en cause.

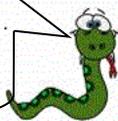


Faut pas pousser bébé dans les orties !

Pas le droit de se plaindre !

Le métier d'AF expose à des risques. L'une d'entre nous s'est renseignée auprès de la cellule recrutement suite à une agression physique de la part de la mère de l'enfant placé chez elle.

Si vous n'êtes pas en arrêt maladie suite à cette agression, vous ne pouvez pas porter plainte.



FAUX. Le dépôt de plainte est tout à fait possible, même si l'employeur ne suit pas. Toute personne peut porter plainte y compris contre les usagers dont il a la charge et ceci même si l'employeur vous affirme le contraire. En la matière, il n'a pas à se prononcer et, au contraire, il devrait soutenir le

salarié agressé.

En cas d'agression verbale ou physique dans le cadre de notre fonction :

1) Si nous subissons des violences physiques, nous pouvons être accompagnées vers un service d'urgence. Dans la mesure où la nature des faits correspond à la définition de l'accident de travail, il faut entamer sans attendre les démarches auprès de la cellule recrutement.

2) Prévenir ou faire prévenir le plus rapidement l'équipe du CDAS auquel nous sommes rattachées. D'une part, ces événements ne sont pas à gérer seule mais à partager avec l'équipe (dont nous faisons partie) chargée de l'enfant confié. D'autre part, des mesures adéquates à la situation peuvent être décidées collectivement.

3) Si il y a dépôt de plainte, nous pouvons nous faire accompagner au Commissariat de Police ou à la Gendarmerie par le responsable du CDAS ou le REF.

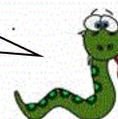
Comme pour tout agent, la collectivité publique est tenue de nous protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures diffamations ou outrages dont nous pourrions être victimes à l'occasion de notre fonction et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté (Statut général des fonctionnaires, Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 11).



Sans commentaire...

A une assistante familiale ayant à faire face à une baisse de salaire, suite à une fin de placement et le passage à l'indemnité d'attente :

Vous gagnez de l'argent, alors il faut savoir en mettre de côté !



Tout le problème est bien là : notre réalité professionnelle est un salaire fluctuant qui ne dépend pas que de nous. Il faudrait alors que nous anticipions les périodes de moindre activité. Mais comment prévoir sans connaître la durée de ces différentes périodes ? Avons-nous un salaire suffisamment conséquent pour nous permettre d'épargner ?



Je croyais avoir appelé le service du personnel pas ma banque !

Mineurs Isolés Etrangers

Pour faire suite au mouvement de grève et pour qu'ils ne soient plus sous tension, les CDAS rennais ont été destinataires d'une note dans laquelle il est demandé aux agents de modifier les modalités d'accueil pour les jeunes « étrangers » :

- Pour les jeunes mineurs de plus de 16 ans, un accueil dans des FJT
- Pour un jeune reconnu majeur (jusqu'à 21 ans), il n'est pas mentionné la possibilité de leur proposer un contrat jeune majeur.

Dans un souci d'éclairage des missions des travailleurs sociaux, SUD a demandé la mise en place rapide d'un groupe de travail sur la spécificité de la prise en charge de ces jeunes (échanges de pratiques, accès au droit et démarches administratives, accompagnement...).

En outre, SUD a souhaité un positionnement du CG vis-à-vis de la Justice. Puisqu'il est démontré que l'on ne peut se fier à des critères scientifiques qui ont une utilité et des objectifs purement médicaux, totalement indépendants de l'âge chronologique pour déterminer juridiquement un statut de mineur, un engagement du CG est attendu pour :

- Prendre en charge un jeune qui dispose de papiers officiels attestant de sa minorité et refuser tous bilans médicaux (tests osseux, examens génitaux...) sur le jeune qui lui est confié.
- Qu'en l'absence de documents d'état civil (puisque même une combinaison des méthodes d'investigation ne permet pas une détermination précise et fiable de l'âge biologique), il ne soit pratiqué que l'examen radiographique. Le résultat doit être formulé à plus ou moins 2 ans ; lorsque cette fourchette s'établit autour de la majorité, la présomption de minorité doit être retenue.
- Qu'à la réception de la notification du Parquet sur la majorité du jeune, soit laissé un délai suffisant (3 mois) pour travailler son orientation, surtout en cas de recours ou de contre-expertise.

SUD revendique que ces jeunes aient accès aux mêmes possibilités d'accueil que les autres.

Les AF dans les Etats généraux

En plein conflit social dans les CDAS au printemps, en plus de la question des moyens supplémentaires exigés, l'intersyndicale SUD, CGT, CFDT a suggéré la tenue d'Etats généraux (EG) de l'action sociale. Le Président a accepté et demandé à l'administration de les co-construire avec les organisations syndicales (OS), avec 3 objectifs:

- véritablement co-organisés: via un comité de pilotage composé de l'administration et des OS.
- réellement participatifs: recueillir une pluralité des points de vue pour avancer vers un diagnostic partagé de l'ensemble.
- débouchant sur des propositions concrètes qui enrichissent les orientations du CG: des constats et des enjeux, mais surtout de propositions et de recommandations seront exposés aux élus.



SUD est intervenu pour que les AF soient associées aux différentes étapes de réflexion. C'est pourquoi vous avez été destinataires d'un questionnaire et d'une invitation à la journée de lancement des EG le 6/12.

Nous saluons l'implication des collègues qui ont porté la voix des AF à travers les questionnaires et par une participation active le 6 décembre. Leurs interventions ont été entendues par les personnels des CDAS, mais aussi par les élus.

Quelques retours d'AF après la journée du 6/12

« cela m'a permis de mieux situer les professions de chacun face à leurs réalités »

« dans le contexte actuel, les agents sociaux sont tellement débordés et étouffés que les derniers à subir les conséquences ce sont les AF et les enfants accueillis »

« les AF n'étaient pas nombreux (...) pourtant la profession souffre. Peut-être ne se sentent-ils pas concernés. »...

... pourtant il le faudrait car **la contribution des AF dans les réflexions à venir est essentielle !**

SUD vous souhaite une très bonne année 2011!

Je souhaite : avoir des renseignements sur Sud adhérer à Sud

nom :
prénom :
adresse :

SUD

