



Assistant-e familial-e : une profession, un Code de déontologie

La CGT salue le travail effectué et, à ce titre, diffuse quelques extraits de son contenu.

SOMMAIRE

Page 1

- Assistant familial : une profession, un code de déontologie

Page 2

- Comité de concertation du 12 décembre 2012 : la CGT porteuse de propositions

Page 3

- 9 janvier 2013 : le Président Guérini a reçu les asfams CGT

Page 4

- Les infos en bref

La Profession d'assistant-e familial-e et l'UFNAFAAM¹ se sont dotés depuis 1993 d'un code de déontologie révisé en 2005, code de déontologie commun aux professions d'assistant maternel et familial. Il est le fruit d'un long travail de réflexion sur les droits et les devoirs.

Il définit les modalités d'un accueil de l'enfant de qualité et définit des principes d'intervention auprès des enfants et de sa famille. Quelques extraits :

L'assistant familial : il accueille des mineurs ou des jeunes majeurs de moins de 21 ans en difficulté et les accompagne pendant un temps indéterminé. Il est employé par le service de l'aide sociale à l'enfance du Conseil Général ou par un placement familial public ou privé. Il est partenaire d'une équipe pluridisciplinaire dont il fait partie à part entière.

Chapitre III — "Fonction" : l'assistant familial (ou maternel) occupe une place importante en terme de prévention, d'accompagnement éducatif des enfants qui lui sont confiés. Ce professionnel est chargé de veiller au développement physique, affectif, psychologique de l'enfant, de l'adolescent ou du jeune majeur...

L'assistant familial (ou maternel) entoure l'enfant confié de soins vigilants. Il soutient son développement et sa recherche d'autonomie avec un relais éducatif des parents sans pour autant se substituer à eux, et dans l'accueil non permanent en complémentarité quotidienne avec eux.

L'assistant familial (ou maternel) respecte les origines de l'enfant. Il l'aide à se situer dans sa propre histoire familiale, en veillant dans ses attitudes et ses propos à ne pas juger ses parents, à en parler avec l'enfant en termes vrais mais positifs.

L'assistant familial (ou maternel) reconnaît le droit à la différence de chaque

individu qu'il s'agisse de nationalité, de culture, de religion, de mode de vie et de handicap ...

L'assistant familial (ou maternel) s'efforce de créer un climat de confiance réciproque entre les divers acteurs du placement. (...)

Intégré dans l'équipe sociale d'accompagnement de la situation d'accueil, il doit respecter les rôles spécifiques des autres intervenants mais y faire reconnaître sa propre spécificité, les moyens qui lui sont nécessaires et les limites de ses actions.

L'assistant familial (ou maternel) est responsable de l'enfant au quotidien (apprentissage de la vie, soutien de la scolarité) mais doit rendre compte au niveau du service de placement et des parents du déroulement de la mission confiée.

Il est lié par le secret professionnel dans le respect de l'histoire de l'enfant et de sa famille pendant, et au-delà, du placement.

En cas d'accueil dans le cadre d'un service public, il est tenu à l'obligation de réserve et de discrétion professionnelle.

Ce code de déontologie vient parfaire la professionnalisation du métier d'assistant familial, il guide son intervention et le place comme un personnel qualifié organisé au service de l'enfant...

¹Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'Accueil et Assistantes Maternelles.

Comité de Concertation du 14 décembre 2012 : La CGT porteuse de propositions



Notre organisation syndicale œuvre depuis plusieurs années pour que les comités de concertations soient de véritables instances de négociations. Ainsi, lors de celui de décembre dernier, nous avons pu aborder les thèmes revendicatifs suivants :

■ Sur le plan de l'agrément :

➔ La mise en place d'une réflexion autour de la place du SMAPE dans le cadre du renouvellement ou de l'extension de l'agrément des asfams. L'administration nous informe du durcissement à venir des règles de sécurité liées aux conditions d'hébergement des enfants chez les asfams et reconnaît la difficulté du positionnement des agents en charge des agréments et des renouvellements, car la conformité des lieux prime, y compris face aux qualités professionnelles et humaines des candidats. Néanmoins, notre syndicat a demandé à ce qu'une distinction soit faite entre un 1^{er} agrément et un renouvellement. Le service du SMAPE rappelle la forte collaboration existante avec le SAF dans ce cadre. Par ailleurs, nous avons de nouveau insisté sur le fait que le travail d'agrément était difficile et qu'il nécessitait le renforcement des équipes.

■ Sur le plan de la rémunération, action sociale, suivi des salariés :

➔ La mise en place d'une prime de fin d'année pour l'ensemble des assistants familiaux à l'instar de tous les agents précaires. Monsieur Amiel, Conseiller Général Délégué à la Protection de l'Enfance, nous a fait part des difficultés financières futures du Département des Bouches-du-Rhône, du contexte de restrictions budgétaires et du coût que représenterait l'attribution d'une prime pour 620 asfams. Cette réponse n'a pas pour autant altéré notre détermination, car le 20 décembre 2012, jour de commission plénière pour les élus du Département, nous avons pu interpellier directement le président Guérini qui a ouvert un espace de dialogue en nous fixant un rendez-vous le 9 janvier 2013 (cf. article en page 3 de ce bulletin).

➔ La mise en place d'une indemnité exceptionnelle reconnaissant le travail effectué par les asfams dont les enfants confiés n'effectuent aucun retour en famille durant l'année.

Ce sujet a pu être discuté au cours de ce comité et être noté comme point de progrès par l'administration et son délégué. Nous avons obtenu un accord de principe à une compensation financière du travail effectué dans ce cadre. Pour autant, la collectivité a pointé la difficulté technique à évaluer les temps de présence effectifs des enfants au domicile de l'asfam. Même si nous pouvons comprendre qu'un travail technique approfondi devra être fait pour que toutes les situations soient prises en compte, la CGT souhaite voir porter cette reconnaissance aux acquis 2013. Les contraintes professionnelles spécifiques exigent des prises en compte spécifiques.

➔ La mise en place d'une visite médicale annuelle.

La DRH, présente à cette rencontre, reconnaît que le service de médecine préventive a traversé une période de pénurie de médecin mais a bien noté cette demande et va œuvrer pour une mise en place systématique de visites médicales. La CGT engage les asfams à écrire une lettre de demande de rendez-vous (une lettre-type est à votre disposition au syndicat).

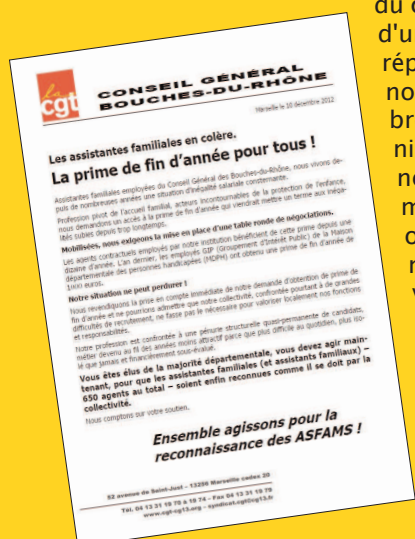
■ Sur le plan technique :

➔ La mise en place d'une rencontre mensuelle avec les équipes enfance-famille autour de la situation de l'enfant et de son évolution.

Sur ce point, l'administration reconnaît la nécessité de travailler au plus près de l'enfant et nous renvoie sur le projet de la Direction de l'enfance qui est en cours de travail et qui a été présenté aux syndicats le 14 janvier 2013.

➔ L'association de l'asfam aux prises de décisions concernant le présent et l'avenir de l'enfant et la communication de tous éléments le concernant et la communication des comptes rendus de CARS (Commission d'Admission et de Révision des Situations) aux asfams sur le territoire marseillais (existe hors Marseille).

Ces deux demandes définies comme "légitimes" de la part de l'administration feront l'objet d'une communication spécifique aux équipes enfance-famille et aux inspecteurs.





► L'harmonisation des pratiques des inspecteurs à l'égard des décisions ou réponses apportées concernant le suivi de l'enfant et impactant directement le travail de l'asfam.

La Collectivité dit entendre ces dysfonctionnements. La diffusion du guide de l'accueil familial devrait, selon la Direction de l'enfance, permettre d'atteindre une harmonisation dans les prises de décisions.

► La mise en place d'une visite médicale PMI préalable au placement d'un enfant suivie d'une visite annuelle (suivi médical optimisé pour l'enfant).

La Direction, les services présents comme Monsieur le Délégué, s'accordent sur l'intérêt et les garanties d'un suivi médical assuré par la PMI. Aucune décision sur ce sujet, par contre, il a été souligné l'importance de la mise en place d'un suivi médical de proximité assuré par le médecin de famille des asfams.

■ **Sur le plan du fonctionnement général :**

► La mise en place d'un "extranet" pour les asfams

La direction travaille depuis plusieurs mois à la mise en place, non pas d'un extranet, mais d'un logiciel spécifique qui permettra au asfams — et ce, à partir de leur domicile — de se connecter avec le service SAF et ainsi avoir accès aux informations, documents, etc.

D'autres sujets ont pu être abordés au cours de ce comité et trouver des réponses favorables :

► La mise en place d'une indemnité de sujétion

systematique, dès lors que l'enfant relève de la MDPH :

— La facilitation de la prise en charge des jeunes devenus majeurs dans le cadre d'un Contrat de jeune majeur.

— L'obtention de la médaille du travail.

— L'attribution d'une allocation-vacance (le contenu, les critères restent à déterminer).

— Le badge d'accès aux locaux du Conseil Général.

La CGT, investie aux côtés des asfams, veillera à ce que, point par point, les avancées de ce comité de concertation se traduisent dans les faits.



Déterminée, attentive et vigilante, la CGT poursuit sa lutte auprès des assistants familiaux.



SAF : service de l'accueil familial.

SMAPE : service des modes d'accueil de la petite enfance.

Vous voulez nous contacter ?

Sandrine :

"sandrine.thierry20@live.fr"

Muriel :

"muriel.rougier@live.fr"

ou

écrire au syndicat

"syndicat.cgt@cg13.fr"

qui transmettra.

Le 9 janvier 2013, le Président Guérini a reçu les assistantes familiales de la CGT

Le 20 décembre dernier, la section syndicale asfams de la CGT, porteuse d'un tract revendiquant l'attribution de la prime de fin d'année, avait décidé d'aller à la rencontre du Président et de la majorité départementale. Avant d'entrer en réunion, le Président avait pris le temps de parler aux représentantes CGT de la section syndicale et, tout en se positionnant favorablement à l'intégration de ces professionnels au sein des conseils généraux, avait fixé un rendez-vous à notre syndicat le 9 janvier 2013.

Lors de cette rencontre, le Président

a entendu les arguments d'une déléguée assistante familiale ; s'il a admis la légitimité de cette revendication, il y a opposé des arguments de légalité d'octroi de ce type de prime à des non-fonctionnaires. En effet, il a évoqué l'avis de la commission de contrôle de la légalité qui — d'après lui — ne validerait pas l'attribution de cette prime.

Le Président a engagé le DRH à demander dans les plus brefs délais la position de la commission de contrôle de la légalité sur ce sujet. Par ailleurs, devant notre détermination, et ouvert à la discussion, il a donné son accord pour un prochain

rendez-vous sur cette question, si une réponse défavorable était donnée par la-dite commission. Favorable pour trouver des solutions d'attribution d'une prime, le Président s'est dit prêt à poursuivre le débat et aborder d'autres hypothèses de compensations financières. En marge de la discussion il a annoncé être d'ores et déjà favorable aux pistes présentées par Monsieur Amiel, suite au comité de concertation du 14 décembre 2012 (cf. article ci-dessus, "fonctionnement général"). La détermination de la CGT aux côtés des asfams enregistre ses premières avancées. ■

En bref

■ 24 et 25 septembre 2012 : rencontre syndicale à Perpignan

Les 24 et 25 septembre derniers notre section syndicale CGT-asfams a rencontré le syndicat CGT du Conseil Général des Pyrénées Orientales. Cette rencontre a permis d'échanger toute une journée avec nos collègues assistantes familiales du "66" réunies pour l'occasion. Nous ne pouvons que saluer le dynamisme de Sabine Maillard, référente CGT de cette section et l'accueil chaleureux qui nous a été réservé. Des échanges très riches autour des conditions de travail, des modes de rémunération, de la place des asfams au sein des équipes ASE ont constitué la base de notre journée d'étude. Repérer les écarts de traitement d'un départe-

ment à l'autre, le ramener à l'échelle nationale, voilà l'enjeu de telles rencontres ! Seul l'accès à un statut protégé permettra demain aux asfams de sortir de la précarité et, de ce fait, de protéger les missions de service public ! Notre section a pu rendre compte des luttes menées dans les Bouches-du-Rhône, des acquis obtenus et de l'actualité professionnelle du moment. À l'issue de cette réunion, nos collègues ont pris la décision de créer leur propre section afin d'organiser au mieux la lutte et voir aboutir leurs revendications. Depuis cette rencontre les échanges se poursuivent, le lien est installé et promet de nouveaux rendez-vous !

■ Le Guide de l'accueil familial : outil de reconnaissance de notre profession

Le guide de l'accueil familial présenté dans le cadre du comité de concertation du 14 décembre 2012 a fait l'objet d'un travail de plusieurs mois entre les asfams représentants syndicaux et les responsables du SAF. Ce guide, dont la dernière mouture devrait voir le jour après ce-dit comité, balise de façon extrêmement précise le cadre de notre activité professionnelle.

Les conditions de travail, comme les modalités d'exercice de notre profession énoncées et décrites dans ce guide, permettent de mesurer le chemin qui nous reste à parcourir pour une vérita-

ble reconnaissance de notre profession. Néanmoins, ce guide, s'il sert de base à l'ensemble des professionnels de la Protection de l'Enfance, devrait permettre une meilleure assimilation de notre place au cœur des équipes de l'aide sociale à l'enfance et une harmonisation des pratiques des inspecteurs dans les prises de décisions.

Notre organisation syndicale demande à ce que la journée du 5 avril prochain permette une présentation officielle de ce guide à l'ensemble des acteurs de la Protection de l'Enfance du Conseil Général des Bouches-du-Rhône.

■ Asfams CG13 : en 2012, des avancées

Devant la détermination de notre syndicat, le Conseil Général des Bouches-du-Rhône a accédé l'an dernier à notre revendication : bénéficier de la même aide financière à la protection complémentaire (mutuelles) que l'ensemble des agents de l'Institution, à savoir une participation de 25,00 euros par mois. Par ailleurs, nous avons également vu aboutir un des points défendus par différentes organisations syndica-

les, dont la CGT, les autorisations d'absence pour événements familiaux. Désormais nous bénéficions du même nombre de jours prévus pour l'ensemble du personnel du CG13 confronté à l'hospitalisation, au décès, à la maladie d'un de ses proches. Détails de cette disposition dans "LES ASSISTANTES FAMILIALES DES BOUCHES-DU-RHÔNE" de mars/avril 2012 (supplément à GRAND-ÉCRAN n° 56) et consultable sur le site web du syndicat.

Section syndicale CGT-asfams : des permanences à votre disposition

À compter de février 2013, les déléguées CGT asfams de notre syndicat assureront une permanence mensuelle en salle de réunion syndicale A1 123C à l'Hôtel du Département à Marseille. Vous pourrez les retrouver les lundis :

25 février	9 septembre
11 mars	7 octobre
8 avril	4 novembre
13 mai	9 décembre
10 juin	

Vous pouvez aussi
prendre rendez-vous
au 04-13-31-19-70

6^{ÈME} FÊTE DES ASSISTANTES FAMILIALES CGT DES BOUCHES-DU-RHÔNE : PARTAGEONS NOS VALEURS EN 2013 !

La fête CGT des asfams se déroulera le dimanche 2 juin 2013. Au programme, apéritif convivial, partie de boules, spectacles enfants, pique-nique tiré du sac, ambiance chaleureuse et fraternelle.... D'ores et déjà, réservez votre journée !

Les assistantes familiales des Bouches-du-Rhône

Supplément au journal Grand-Écran
n°58 - Février 2013

GRAND-ÉCRAN

Bulletin édité par le syndicat CGT
du Conseil Général des Bouches-du-Rhône.
52, avenue de Saint-Just • 13256 MARSEILLE CEDEX 20
Téléphones 04-13-31-19-70 à 19-74 - Fax 04-13-31-19-79
Courriel : syndicat.cgt@cg13.fr
Site internet : www.cgt-cg13.org

Tirage 1 000 exemplaires - imprimé par CCI Marseille la Delorme
Directeur de la Publication : Alain Zammit
Dépôt légal : à parution