

Itinéraire d'un assistant familial employé par le Conseil Général

Après l'obtention de l'agrément, vous souhaitez être embauché par le Conseil Général dans le cadre du service de l'Aide Sociale à l'Enfance (personne morale de droit public). Dans ce cas vous devenez agent non titulaire de la collectivité territoriale.

Définition

L'assistant familial est une personne qui moyennant rémunération, accueille à son domicile habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance. L'assistant familial constitue avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil.

C'est un véritable métier avec des contraintes mais aussi ses satisfactions. C'est un métier qui engage l'ensemble du groupe familial.

La famille d'accueil n'est pas seule pour mener à bien les projets concernant l'enfant, elle fait partie d'une équipe composée de travailleurs sociaux, d'une psychologue. Cette équipe accompagne l'assistant familial, suit le développement de l'enfant sur le plan psychologique et éducatif et mène un travail avec les parents de l'enfant.

Il faut avoir conscience d'une grande mobilisation : horaire, week-end et jours fériés compris et parfois de nombreux déplacements.

Le métier d'assistant familial présente une certaine précarité, l'enfant confié pouvant être retiré à tout moment selon le type de contrat d'accueil.

Cadre déontologique

- Respecter et tenir compte de l'histoire de l'enfant et de sa famille.
- Respecter l'identité de l'enfant (religion, culture, mode de vie, handicap...).
- Respecter sa personnalité, son rythme, sa différence.
- S'abstenir de porter tout jugement de valeur.

Objectifs et missions de l'assistant familial

- Prendre en charge les enfants accueillis dans le cadre défini par le contrat d'accueil établi en fonction d'un projet individualisé conciliant les droits et devoirs liés à l'autorité parentale ;
- Mettre en œuvre un cadre éducatif familial favorisant l'intégration au sein de la famille d'accueil ;
- Permettre à l'enfant de grandir, de s'épanouir, de s'intégrer, favoriser sa socialisation, son autonomie, en respectant ses différences et ses potentialités ;
- Accompagner l'enfant vers l'adolescence et l'adolescent vers la majorité ;
- Participer à l'évaluation de la situation de l'enfant et à l'évaluation de son projet ;

- Apporter sa contribution au maintien des liens familiaux (parent, fratrie, famille élargie) tout en restant vigilant à la sécurité et l'épanouissement de l'enfant ;
- Collaborer avec les travailleurs sociaux en facilitant les échanges ;
- Respecter et repérer les places et fonctions de chacun, être capable de se situer.

Aptitudes mobilisées :

- Sens de l'accueil, esprit d'ouverture, de tolérance ;
- Capacité d'accueil, d'écoute et de communication ;
- Disponibilité ;
- Capacité d'analyse, d'observation, de distanciation et de remise en cause ;
- Savoir prendre des notes et restituer les écrits ;
- Discrétion, l'assistant familial est soumis au secret professionnel ;
- Aptitude à travailler en équipe.

Contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoire et doit être signé dès l'embauche. Il est rédigé en deux exemplaires qui doivent être datés, paraphés et signés par l'assistant familial et l'employeur.

Mentions :

- Le nom de l'assistant familial et de l'employeur
- Cadre général (qualité de l'assistant familial)
- La durée de 3 mois de la période d'essai (article L 773-22 du code du travail)
- La décision de l'agrément délivré par le Président du conseil général
- Le cumul d'activité
- L'accompagnement professionnel
- Communication d'information par l'employeur et l'assistant familial
- Stage préparatoire et la formation
- Prestations versés pour l'enfant
- La rémunération et son mode de calcul
- L'ancienneté, majoration pour sujétions exceptionnelles
- Indemnités de disponibilité, d'attente, compensatrice pour suspension d'agrément
- Les congés payés
- Rupture du contrat de travail
- Démission, licenciement
- Accident de travail
- Assurance
- Secret professionnel
- Droit syndical
- Sanctions disciplinaires, recours
- Avenants et abrogation

Stage préparatoire

Dans les deux mois suivant l'embauche, l'employeur doit organiser un stage préparatoire de 60 heures à l'accueil de l'enfant. Le contenu de ce stage est laissé à l'appréciation de l'employeur. Dans la majorité des cas, il s'agit de présenter :

- Le dispositif de protection de l'enfance ;
- L'organisation du service employeur ;
- Le statut des assistants familiaux ;
- Les responsabilités inhérentes au métier ;
- Un témoignage d'assistant familial ;
- Visites des lieux d'accueil ;
- L'ébauche du développement psychologique de l'enfant ;
- Une initiation aux gestes de secours.
- Le numéro d'urgence du service

Pendant cette période et dans l'attente d'un enfant confié, vous bénéficiez au minimum d'un salaire de 50 heures smic horaire par mois.

Au début de ce stage, un référent professionnel est désigné, il est chargé de vous suivre tout au long de la formation obligatoire. Ce référent ne doit pas être en position d'exercer professionnellement le suivi des enfants qui vous sont confiés.

Formation obligatoire

Dans un délai de 3 ans après le 1er contrat de travail suivant son agrément, l'assistant familial doit suivre une formation de 240 heures portant sur 3 grands domaines :

1. Accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil
2. Accompagnement éducatif de l'enfant
3. Communication professionnelle

Formation continue

Dans un souci de professionnalisation, il est souhaitable qu'au cours de sa carrière l'assistant familial participe aux formations proposées.

Contrat d'accueil

L'employeur qui confie un enfant doit fournir un contrat d'accueil.

Le contrat d'accueil indique :

- Contrat signé entre le président du conseil général et l'assistant familial
-

Le nom de l'enfant, sa date de naissance

- La date d'arrivée de l'enfant
- Majoration de salaire
- Le statut juridique de l'enfant
- Le nom et l'adresse des parents de l'enfant
- Les droits de visites et d'hébergement chez les parents
- Santé de l'enfant
- Religion de l'enfant
- Loisirs, vacances
- 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

Assurance

L'employeur a l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle pour les dommages causés ou subis par les enfants accueillis.

Les personnes désignées dans le contrat d'accueil pour remplacer l'assistant familial temporairement sont obligatoirement couvertes contre les mêmes risques par l'employeur.

L'assurance juridique conjointe à l'assurance responsabilité civile professionnelle est fortement conseillée en cas de litiges avec l'employeur ou en cas de suspension d'agrément.

L'UFNAFAAM propose [4 assurances](#) de groupe.

Déclarations obligatoires

[Code de l'action sociale et des familles, articles 421-37-38 et 40](#)

L'assistant familial est tenu de déclarer sans délai à son employeur tout accident grave survenu à un

enfant qui lui est confié.

L'assistant familial est tenu d'informer son employeur de tout changement de situation dans sa famille (déménagement, naissance, divorce, décès).

Rémunération

[Code de l'action sociale et des familles, articles L.423-6 ; L.423-7](#)

[Décret n°2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du code du travail](#)

Accueil continu

La rémunération est constituée de deux parts :

- Une part correspondant à la fonction globale d'accueil de 50 fois le SMIC au minimum par mois
- Une part correspondant à l'accueil de chaque enfant de 70 fois le SMIC au minimum par mois

Accueil intermittent

- 4 heures de SMIC minimum par enfant et par jour d'accueil.

Indemnité d'entretien

[Code de l'action sociale et des familles, article D. 423-22](#)

Couvrent les frais engagés par l'assistant familial : la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs et certains frais de déplacements de proximité.

Le montant minimum est de 3.5 fois le minimum garanti.

Indemnité d'attente

[Code de l'action sociale et des familles, article D. 423-25](#)

Lorsque l'employeur n'a plus d'enfant à confier, l'assistant familial a droit à une indemnité journalière minimum de 2.8 fois le SMIC pour une durée de quatre mois.

Si vous accueillez un enfant de façon intermittente pendant cette période, sa durée est prolongée du nombre de jours d'accueil effectué.

A l'issue des quatre mois, l'employeur peut licencier l'assistant familial. A défaut il est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire.

Indemnité de suspension

[Code de l'action sociale et des familles, article D.423-3](#)

La suspension ne peut dépasser 4 mois, l'assistant familial perçoit au minimum le montant correspondant à la fonction globale d'accueil par mois (50 h S.M.I.C minimum).

Congés annuels

[Code de l'action sociale et des familles, article L.423-33](#)

Les assistants familiaux ne peuvent se séparer des enfants confiés sans l'accord de l'employeur.

Toute fois, sous réserve de l'intérêt de l'enfant, l'employeur doit autoriser l'assistant familial, qui en fait la demande écrite, à se séparer des enfants accueillis pendant une période de 21 jours calendaires dont au minimum 12 jours consécutifs.

C'est à l'employeur que revient l'organisation du relais des enfants accueillis.

Pour en savoir plus : [Fascicule 2 "Itinéraire d'un\(e\) Assistant\(e\) Familial\(e\)"](#)