

ET SI ON FAISAIT UNE NEWSLETTER?

En début d'année nous vous avons proposé une première lettre d'information, compte-rendu de notre assemblée générale aujourd'hui téléchargeable sur notre site www.afarhone.fr. Nous allons poursuivre avec notre "newsletter" accompagnée d'un dossier thématique réservé à nos adhérents.

NOTRE DOSSIER ADHERENTS

CCPD

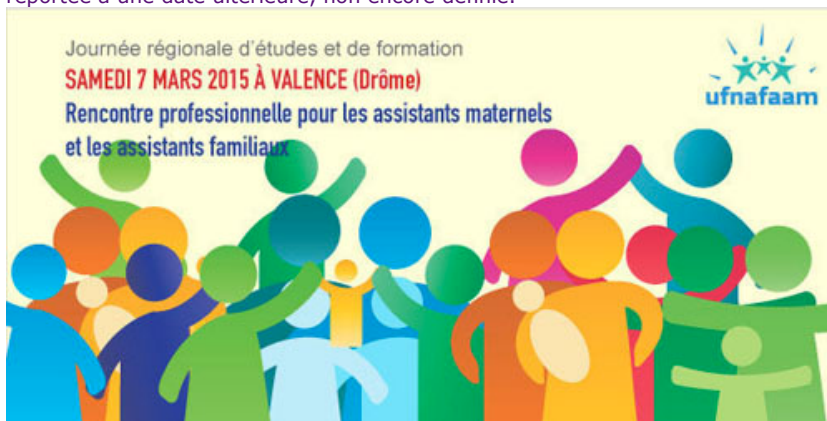
Quoi qu'est-ce ? C'est la Commission Consultative Paritaire Départementale. Parmi les assistants familiaux peu la connaissent, plus rares encore sont ceux qui souhaitent la connaître, à juste titre. C'est une instance essentielle pour nos métiers qu'il vaut mieux connaître avant d'y être confronté. Créée par la loi de 1992 et prévue au Code de l'Action Sociale et des Familles, elle est imposée par la loi pour donner un avis sur les non-renouvellement, restriction ou retrait d'agrément. La partition de notre département devrait amener à une nouvelle élection en 2015, avant le terme des 6 ans habituel, puisqu'il est prévu que deux CCPD, métropole et Rhône, soient installées dès le 1er janvier 2016.

RENCONTRE METROPOLE

Nous avons rendez-vous avec la Métropole le 29 avril afin de porter les multiples questions qui nous sont posées. Si vous souhaitez nous transmettre les vôtres, ne tardez pas à [nous écrire](#) ou à nous appeler.

JOURNEE REGIONALE UFNAFAAM

Cette journée organisée par l'Ufnafaam, dont nous sommes adhérents, était organisée dans notre région sur le thème "**Comment mieux vivre nos professions entre les besoins de l'enfant et les exigences des employeurs**". Elle a été reportée à une date ultérieure, non encore définie.



L'assistant familial est un professionnel qui ressent parfois un isolement dans sa pratique. A l'inverse, certains ne comprennent pas l'intérêt de faire partie des CCPD, conseils de famille, du schéma départemental ou ne mesurent pas ce qui se décidera dans les futures Commissions Départementales de Soutien aux Familles (CDSF). Pourquoi ces partenariats ne sont-ils pas à négliger dans votre relation professionnelle? Comment se faire entendre et pourquoi intégrer ces commissions? Echangeons nos bonnes pratiques!

JOURNEE PROTECTION DE L'ENFANCE

Le 10 décembre 2014 avait lieu dans les grands salons de l'hôtel du département la journée Protection de l'Enfance. Le matin était consacré à l'état des lieux et aux résultats des travaux du schéma départemental de l'enfance. Nous étions deux présents.

L'après-midi madame Muguette Dini, ex-sénatrice, présentait le projet de loi qu'elle avait élaboré avec madame Michelle Meunier au nom de la commission des affaires sociales sur la protection de l'enfance. Ces textes ont commencés à être débattus à l'assemblée nationale.

[> Télécharger le rapport sénatorial](#)

RÉGIME FISCAL

Une imposition spécifique et avantageuse nous a été consentie en 1979, grâce aux démarches de l'UFNAFAAM. Elle permet un abattement de:

- 3 heures de SMIC BRUT horaire par journée de présence de l'enfant chez l'assistant maternel,

- 4 heures de SMIC BRUT horaire par journée de présence de l'enfant chez l'assistant familial.

Et dans des cas d'accueil d'enfants handicapés ou souffrant de maladies graves:

- 5 heures de SMIC BRUT horaire par journée de présence de l'enfant chez l'assistant maternel et/ou familial.

La valeur du SMIC prise en compte est celle du 1er juillet de l'année concernée.

Les abattements communs aux autres salariés et calculés par le centre des impôts sont maintenus.

Se reporter au bulletin officiel de la Direction générale des impôts n° 183 du 07/10/1981.

JEAN-PIERRE ROSENCZVEIG



Il était invité aux journées nationales de l'Ufnafaam à Rennes en 2014.

Magistrat honoraire, il est depuis le début de l'année 2015 président de la commission « Enfance-familles » de l'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (Uniopps). L'ancien président du tribunal pour enfants de Bobigny est par ailleurs président de l'Association pour la promotion et la citoyenneté des enfants et des jeunes et du Bureau international des droits des enfants. Il est également, depuis juin 2014, conseiller technique du président de l'Assemblée des départements de France sur la protection de l'enfance.

CETTE PORTE QUI N'AURAIT JAMAIS DÛ S'OUVRIR...

SCHEMA DEPARTEMENTAL



Le 1er octobre 2014 nous participions aux ateliers du schéma de protection de l'enfance du département. Cette rencontre avec les différents professionnels engagés dans ce secteur, et ils sont nombreux, est enrichissante et les assistants familiaux souvent oubliés y ont leur place.

DE LA SOLIDARITÉ À L'ÉTAT PUR À L'ACCUEIL FAMILIAL DE LA SLEA

Émus par la situation d'une de leurs collègues assistante familiale, maman d'une petite fille gravement malade, des salariés de l'Accueil Familial de la SLEA se sont mobilisés pour lui offrir leurs propres jours de congés. Et le résultat a dépassé toutes les espérances: grâce à leurs dons, notre collègue va pouvoir accompagner plus de cinq mois sa fille, dans une longue rééducation.

Cet élan de générosité est rendu possible grâce à une loi votée en 2014 (la loi Mathis) qui autorise le don de jours de congés à un collègue ayant un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident nécessitant une présence soutenue. Tout se fait sur la base du volontariat et reste confidentiel.

Ce droit qui jusqu'à maintenant n'était prévu que par certains accords collectifs est désormais intégré au sein du Code du travail.

Conditions. La nouvelle législation (articles L1225-65-1 et L1225-65-1 du Code du Travail) prévoit que ce droit de transmission peut être exercé dès lors que l'enfant du collègue est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Ces conditions doivent être attestées par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant. En outre, l'enfant ne doit pas avoir atteint l'âge de 20 ans.

Autre condition applicable: seuls les jours de congés annuels qui dépassent la limite de 24 jours ouvrables peuvent être transmis au parent de l'enfant. Les jours de congés affectés sur un compte épargne temps peuvent également être transmis au père ou à la mère de l'enfant.

Démarches. Le don de jours de congés est effectué à la demande du salarié qui transmet ses jours. Cette opération nécessite l'accord de l'employeur. Le don peut être fait anonymement.

Salaires. Lorsque le père ou la mère de l'enfant utilisent les jours de repos transmis, il bénéficie du maintien de sa rémunération pendant toute la durée de son absence.

Tatie, à ton époque, y'avait des livres?

Contact:

AFAR | CHRISTOPHE LAMBOROT | tél. 06.87.99.53.24 | Fax 04.74.60.18.33
Les Terrasses | 69870 Chambost-Allières
afarhone@laposte.net | www.afarhone.fr

Pour se désabonner, [cliquez ici](#)... Pour soumettre vos suggestions, [cliquez ici](#)... Pour changer d'adresse mail, [cliquez ici](#)...

Dans la tourmente d'un acharnement judiciaire.

Martine Letallec



Une enfance bousculée, un bonheur à l'âge adulte brisé en plein vol, l'auteur a su puiser au fond d'elle-même l'énergie pour poursuivre sa vie. Elle se consacre alors pleinement au bien-être de sa famille. Ses plus jeunes enfants ont grandi, elle estime pouvoir mettre en œuvre un projet qui lui tient à cœur, **devenir famille d'accueil** pour des enfants séparés de leurs parents. Martine Letallec qui a connu bien des difficultés ne peut imaginer le scénario noir qu'elle va vivre. Victime d'un couple machiavélique, dont elle a pensé avoir percé le secret, méprisée par son employeur, écrasée par la Justice, elle n'aura de cesse de se battre pour clamer son innocence, faire entendre sa vérité, obtenir réparation. C'est une histoire du XXI^e siècle, où l'on découvrira qu'après le médiatique procès d'Outreau, tout un chacun peut encore se retrouver aux prises d'un engrenage qui le broie.

Un témoignage fort bien raconté, qui nous fait prendre conscience, une fois de plus, que la réalité dépasse souvent la fiction. (MPB)

Si vous avez la chance de rencontrer l'auteur, vous serez conquis par sa joie de vivre. Le partage de son histoire a contribué à l'aider à poursuivre la route. Sa vie a ainsi repris son cours entre activités professionnelle, familiale et sociale.

www.ecrituriales.com



CCPD

Quoi qu'est-ce ? C'est la Commission Consultative Paritaire Départementale. Parmi les assistants familiaux peu la connaissent, plus rares encore sont ceux qui souhaitent la connaître, à juste titre. C'est une instance essentielle pour nos métiers qu'il vaut mieux connaître avant d'y être confronté. Créée par la loi de 1992 et prévue au Code de l'Action Sociale et des Familles, elle est imposée par la loi pour donner un avis sur les non-renouvellement, restriction ou retrait d'agrément. La partition de notre département devrait amener à une nouvelle élection en 2015, avant le terme des 6 ans habituel, puisqu'il est prévu que deux CCPD, métropole et Rhône, soient installées dès le 1er janvier 2016.

Sa composition.

En 2011, vous avez été sollicités pour élire vos représentants composés d'élus AM et AF par une élection par correspondance. Chaque liste présentait 5 candidats titulaires et autant de suppléants. Six listes vous étaient présentées, 3 associations (AFAR (AF), ADAMAR (AM) et ARGEPEG (AM)) et 3 syndicats (CGT, CFTC et FO). Pour les assistants maternels, l'ADAMAR a obtenu 3 sièges, l'ARGEPEG 1 et les assistants familiaux ne sont représentés que par la CGT pour 1 siège.

Autour du vice-président du conseil général nommé par sa présidente, cette commission est donc composée de 5 membres élus et 5 membres nommés.

LISTES

	AF titulaire	AM titulaire	AF suppléant	AM suppléant
FO	3	2	4	1
CGT	4	1	4	1
CFTC	1	4	1	4
ADAMAR		5		5
ARGEPEG		5		5
AFAR	5		5	
	13	17	14	16

Les syndicats ont mis en tête majoritairement des AF, probablement pour compenser le différentiel AM/AF.

VOTE

15506	inscrits (dont 679 AF)	
3350	votants	21,60%
71	nuls	2,12%
7	blancs	0,21%
3272	exprimés	97,67%

	voix		sièges
ADAMAR	1089	33,28%	3
CGT	683	20,87%	1
ARPEPEG	648	19,80%	1
FO	299	9,14%	
AFAR	294	8,99%	
CFTC	259	7,92%	
	3272		

ELUS

	Titulaires	Suppléants
ADAMAR	CHASSIGNOL Suzanne	DOR Marie-Claude
ADAMAR	RUIZ Catherine	TORREANO Monique
ADAMAR	RAGGI Sylvaine	LAYES Amélie
ARGEPEG	PASTRE Jean-Noël	AM BLANC Marie-Andrée
CGT	BENIGNI Marie-Josée (AF)	MEUNIER Thérèse (AF)

ANALYSE

Ratio AF/AM	679	15506	4,38%
Voix AFAR	294	679	43,30%

La **liste des membres nommés** n'est pas publique, elle était composée de personnels de la DACEF nommés par la présidente du conseil général (psychologue, juriste, médecin...), les mêmes qui peuvent apporter leur compétences aux responsables enfances ou médecins PMI instruisant le dossier de comparution. Nous n'avons pas eu accès à sa composition.

Le mode de « **scrutin de liste à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne** » ne garantit pas la représentation de nos deux métiers. Si les syndicats n'avaient pas mis en tête de liste des AF, ceux-ci auraient pu ne pas être représentés. Même si les AM élus ont pu



montrer leur capacité à pondérer un débat, nos pratiques professionnelles restent fondamentalement différentes.

Qui est concerné ?

Tout AM ou AF en conflit avec son équipe, sur dénonciation de voisinage ou de collègue, sur une faute avérée parfois, supposée souvent, mais très majoritairement des AM, ne serait-ce que par la proportion de nos deux métiers. Par le principe de précaution, nos services se protègent d'abord eux-mêmes et souvent retirent avant instruction les enfants confiés aux AF.

Comment ça fonctionne.

Une suspicion, une déclaration d'un enfant reportée par une collègue, par l'école, par un voisin déclenche une procédure menée par le médecin référent de PMI et généralement le responsable enfance de secteur. Un « **rapport d'évaluation des conditions de l'agrément pour un passage en CCPD** » est établi.

Rarement rapide, cette démarche peut prendre de nombreux mois, peut faire appel aux conseils des divers spécialistes du siège par le biais des GATAF/GATAM (Groupe d'Aide Technique AF ou AM).

Durant ce temps, l'AF mis en cause n'est pas informé de la procédure en cours, moins encore des accusations portées. Conformément à la loi, nos collègues sont alors informés par courrier recommandé 15 jours avant comparution, durée pendant laquelle ils peuvent enfin avoir accès à leur dossier et à la teneur de l'accusation. Serait-il envisageable alors d'envisager de préparer une défense digne de ce nom ? Pourtant l'existence même de cette commission devait permettre de satisfaire à l'obligation du respect des droits de la défense auxquels les tribunaux attachent une grande importance.

Les associations de placement familial appellent rarement le passage en CCPD, préférant le licenciement. Dans le public, bien qu'adapté dans les situations d'incompatibilité avec ses référents ou supérieurs, le licenciement contractuel n'existe pas. Par contre la loi n'oblige pas un département à suivre l'avis de la CCPD. Dans ces cas, le Tribunal Administratif donne la plupart du temps raison à l'AF au bout de... 3-5 ans de procédure.

Même déboutés, les employeurs publics réintègrent rarement leurs salariés AF et usent de l'interprétation des textes, quitte à payer plusieurs années de salaires non perçus et les indemnités afférentes.

Quelques situations.

Dans le sud de la France : « *Le mari d'une assistante familiale a été accusé d'avoir touché les fesses d'une petite fille de 7 ou 8 ans. En fait il lui a donné une tape sur les fesses pour la faire descendre du canapé, sur lequel elle sautait, après lui avoir demandé plusieurs fois d'arrêter. Il y avait d'autres enfants témoins. Cet homme s'est retrouvé en garde à vue et comme c'est une toute petite ville, quand il allait chercher ses petits enfants à l'école, il était devenu (dixit les enfants de l'école), "le grand père pédophile". Il a bien sûr été innocenté, mais la fois suivante quand les gendarmes l'ont convoqué pour quelque chose qui n'avait rien à voir et qui n'était pas délictueux, il a eu tellement peur de revivre tout ça, qu'il est parti se jeter dans un lac avec sa voiture... Bien sûr les histoires ne sont pas toujours aussi dramatiques, mais il y a aussi de trop nombreux exemples de divorces...* »

Une ancienne parlait d'une situation troublante. Elle cherchait à reprendre contact avec une ancienne collègue, elle a réussi à joindre son mari qui lui a dit qu'ils étaient séparés et que son ex-épouse était en hôpital psychiatrique.

Dans un département qui n'est pas le Rhône, une collègue remise en cause à obtenu après 4 ans de procédure, le règlement de 4 ans de salaires, les frais de justice et une réintégration immédiate au détriment du département. Sera-t-elle réintégrée ?

« *Des 6-8 collègues accompagnées en CCPD, aucune, strictement aucune, n'a eu le bénéfice d'un accompagnement des services employeurs. Parmi celles-ci, la majeure partie était apte au métier mais ont été démisées par des services n'assumant pas leurs responsabilités et n'ayant jamais pris la peine de les entendre, les isolant, les laissant seules face aux accusations qu'elles n'ont découvert qu'au moment de la notification de comparution en CCPD, soit 15 jours avant, ne permettant aucune défense sérieuse. Je peux aussi citer une collègue dont la responsable du service enfance du secteur a refusé de rencontrer*



son avocat, écartant même l'écrit de celui-ci du dossier de comparution. On se retrouve dans le cas des remises inquisitoriales. Dans le Malleus Maleficarum, manuel inquisitorial, on parle de "méthodes à suivre pour piéger l'inculpée de façon à ce qu'elle apparaisse forcément suspecte malgré ses réponses". Dans cette méthode inquisitoriale, on jette les femmes soupçonnées dans l'eau, "si la femme flotte, sorcière, elle est brûlée; si elle coule, innocente, elle se noie", et Dieu en jugera... » Ne se retrouve-t-on pas dans cette configuration ?

Kafka a de l'avenir...

« Où est la justice ? Qu'est la justice ? MK, son héros principal, est arrêté un beau matin par des policiers mystérieux, pour une faute qu'on ne veut pas lui dire. Il reste libre de ses mouvements. Mais il ne peut plus ignorer qu'un procès lui est intenté par des instances énigmatiques. Il essaiera de voir ses juges, des avocats. Il tourne en rond, il perd sa peine. Il apprend qu'il ne peut être gracié. À l'aube, un jour, deux messieurs en frac et en gibus l'exécutent dans une carrière, en lui sciant le cou dans un mouvement de ballet. » écrit Alexandre Vialatte à propos de *Le Procès* de Franz Kafka. Dans un département, des 8 membres de la CCPD, 6 ont choisi un maintien d'agrément, 1 le retrait, 1 s'est abstenu. L'agrément a malgré tout été retiré. Ce choix profondément inique est toutefois respectueux de la réglementation, cette commission est strictement consultative et laisse toute liberté à l'arbitraire.

Dans beaucoup des comparutions à cette curieuse instance, le problème n'est pas une faute professionnelle caractérisée, c'est un problème de langage de collègues qui, faute d'obtenir l'écoute, l'accompagnement ou le soutien nécessaire, finissent par craquer et à montrer de la colère. Les responsables refusent d'entendre ces révoltes et le motif présenté en commission c'est l'incapacité à s'inscrire dans un travail d'équipe, par ces mêmes équipes qui tiennent leurs assistants familiaux à l'écart de tout débat, toute décision. Myriam David disait qu'il faut savoir entendre la colère, qu'il y a toujours quelque chose à apprendre d'elle. Qui dénonce et sanctionne les défaillances de nos équipes ? A qui l'assistant familial peut-il s'adresser en cas de manquement manifeste de leurs collègues titulaires ?

Dans le Rhône...

Pour reprendre dans les témoignages, parmi les collègues accompagnés dans cette curieuse instance, à aucun moment nous n'avons pu constater une écoute, un accompagnement, un soutien aux collègues mis en cause. Mieux encore, nos responsables départementaux, sans pouvoir d'autorité sur les membres des équipes enfance de secteur, nous demandent à nous, bénévoles, d'accompagner nos collègues « qui vont très mal, qu'il faut suivre de près », en gros de faire à titre gratuit le travail dont selon les textes sont pourtant responsables nos équipes encadrantes.

Devant accompagner une collègue lors d'une comparution qui avait déjà été reportée, nous apprenons que le vice-président était démis de sa délégation en cours de journée. La CCPD siégeant ce jour-là a donc été interrompue et les situations programmées l'après-midi ont été reportée. Il ne semble pas que nos élus aient conscience des conséquences d'une telle décision.

Février 2015, la CCPD programmée n'a pu se tenir car les élus n'ont pas encore été nommés. Nouveau report...

Les recours.

« Bien souvent, le **recours gracieux** apparaît purement formel, la décision initiale étant en fait confirmée par le président du conseil général qui l'a prise. Le **recours contentieux** devant la juridiction administrative a quant à lui peu d'efficacité concrète compte tenu des délais de jugement. » (cf. le *Guide des assistantes familiales*) ?

Comment se protéger ?

Surtout ne pas s'isoler. Lors de convocations par les services, il n'est pas rare de se trouver seul en face de deux, trois (ou plus) interlocuteurs ayant autorité. « Vous n'avez pas bien compris... Ce n'est pas ce que j'ai dit... » entend-on souvent en retour. Deux paires d'oreilles valent mieux qu'une, n'hésitez pas à vous faire accompagner d'une collègue soumise aux mêmes obligations de secret que vous, non pour intervenir mais pour entendre la même chose que vous. Si vos responsables refusent la présence d'un accompagnant, c'est un acte qu'il faut notifier, une



manière pour eux de vous isoler, d'affirmer leur seule et exclusive autorité.

Eviter l'agressivité autant que possible malgré la colère qui peut vous envahir, elle se retourne contre vous. Mieux vaut refuser un rendez-vous seul qu'accepter une opposition frontale qui ne sert personne.

Acter par écrit chronologiquement le plus exactement possible ce qui vous est dit, ce qui vous a été demandé, mais aussi les non-réponses à vos demandes.

La CCPD, c'est aussi...

La commission établit son **règlement intérieur**. Il faut donc y siéger pour en connaître le contenu. Il nous semble que celui-ci devrait être accessible à tous les professionnels susceptibles de comparaître.

Elle est consultée chaque année sur le **bilan de fonctionnement** de l'agrément et sur le **programme de formation** des AM et AF. Les départements ne communiquent pas le résultat de ces travaux qui pourraient être bien intéressants.

Pour les élections à venir, n'oubliez pas l'importance de défendre notre place, l'humanité de notre métier et la nécessaire solidarité qui doit nous unir.