



Rapporteur : Mme COURTEILLE

49595

Commission n°2

26 - Famille, Enfance, Prévention

Rémunérations et indemnités versées aux assistants familiaux dans le cadre du dispositif places vacantes du fait de l'employeur

Le jeudi 20 juin 2024 à 09h30, les membres du Conseil départemental, régulièrement convoqués par M. CHENUT, Président, se sont réunis dans les locaux de l'Assemblée départementale, sous sa présidence.

Au moment du vote de la présente délibération,

Etaient présents : Mme ABADIE, Mme BIARD, Mme BILLARD, M. BOHANNE, M. BOURGEOUX, Mme BOUTON, Mme BRUN, M. CHENUT, M. COULOMBEL, Mme COURTEILLE, Mme COURTIGNÉ, M. DE GOUVION SAINT-CYR, M. DELAUNAY, M. DÉNÈS, Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ, Mme FAILLÉ, Mme FÉRET, M. GUÉRET, Mme GUIBLIN, M. GUIDONI, M. HERVÉ, M. HOUILLOT, Mme KOMOKOLI-NAKOAFIO, M. LAPAUSE, Mme LARUE, Mme LE FRÈNE, M. LE GUENNEC, Mme LEMONNE, M. LEPRETRE, Mme MAINGUET-GRALL, M. MARCHAND, M. MARTIN, Mme MERCIER, Mme MESTRIES, M. MORAZIN, Mme MOTEL, M. PAUTREL, M. PERRIN, M. PICHOT, Mme QUILAN, Mme ROCHE, Mme ROGER-MOIGNEU, Mme ROUSSET, Mme ROUX, Mme SALIOT, M. SALMON, M. SOHIER, M. SORIEUX, M. SOULABAILLE, Mme TOUTANT

Absents et pouvoirs : M. LE MOAL (pouvoir donné à Mme TOUTANT), M. LENFANT (pouvoir donné à Mme LEMONNE), M. MARTINS (pouvoir donné à Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ), Mme MORICE (pouvoir donné à M. SORIEUX)

Après épuisement de l'ordre du jour, la séance a été levée à 17h38.

Le Conseil départemental

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L. 3211-1 ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment les articles L. 422-4, L. 423-30 et D. 423-2 et suivants ;

Vu la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ;

Vu le décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 relatif à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités ;

Vu la délibération de la Commission permanente du 27 mars 2017 relative au dispositif assistants familiaux : évolution des majorations de salaire pour sujétions exceptionnelles ;

Vu la délibération de la Commission permanente du 28 mai 2018, relatif à la création d'un réseau d'assistants familiaux pour l'accueil des mineurs non accompagnés et à la mise en place d'une indemnité de disponibilité pour les places réservées aux mineurs non accompagnés dans le cadre du plan d'action ;

Vu la délibération du Conseil départemental du 17 novembre 2022 portant valorisation du métier d'assistant.e familial.e -Evolutions apportées à la rémunération et aux indemnités d'exercice ;

Exposé :

I - CONTEXTE

Dans le cadre de sa mission de protection de l'enfance, le Département emploie au 31 décembre 2023, 815 assistant.es familiaux.ales, qui accueillent 1 458 enfants de 0 à 21 ans confiés à l'aide sociale à l'enfance.

La loi du 7 février 2022, dite Loi Taquet et son décret d'application du 31 août 2022 ont fait évoluer plusieurs éléments de rémunération des assistant.es familiaux.ales qui sont dorénavant codifiés.

A cela s'ajoutent les mesures volontaristes prises par le Conseil départemental du 17 novembre 2022, afin de répondre aux enjeux d'attractivité du métier.

Ont été mis en œuvre sur les années 2022 et 2023, ou sont en cours de déploiement :

- le versement d'une prime d'attractivité de 50 euros bruts par mois à compter du 1^{er} juillet 2022 ;
- la revalorisation de 2 euros de l'indemnité d'entretien par jour et par enfant à compter du 1^{er} octobre 2022 ;
- la revalorisation de la prise en charge des séjours en colonie de vacances à hauteur de 60 euros par jour, à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- la revalorisation de l'allocation cadeaux à hauteur de 75 euros, à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- la revalorisation du salaire pour l'accueil des enfants de moins de trois ans à hauteur de 180 euros bruts par mois avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2023 (déploiement en cours) ;
- l'application de la loi du 7 février 2022 sur la garantie de salaire dès le premier accueil à compter du 1^{er} septembre 2022.

La disposition qui fait l'objet du présent rapport est issue de la loi du 7 février 2022 et de son décret d'application, qui prévoient que *« l'employeur verse à l'assistant.e familial.e une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 80 % de la rémunération prévue par le contrat, hors indemnités et fournitures, pour les accueils non réalisés, lorsque le nombre d'enfants qui lui sont confiés est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur [...] »*

Ce nouveau dispositif vient en substitution de celui déjà mis en place par la collectivité et toujours applicable dans cette période de transition.

Les modalités d'application de ce dispositif ont pu faire l'objet d'échanges au sein d'un groupe de

travail réunissant des assistant.es familiaux.ales salarié.es du Département, des responsables de l'accompagnement des assistants familiaux et des agents de la direction enfance famille.

II - PROPOSITIONS

Le dispositif légal se décline en plusieurs modalités, qui sont présentées successivement.

Rappel de l'état des lieux actuel :

Les textes sus-cités prévoient la compensation financière des places non occupées, du fait de l'employeur.

Actuellement, un.e assistant.e familial.e qui n'a pas d'accueil sur l'une des places de son agrément ne perçoit pas de compensation pour cette vacance. Seul.e un.e assistant.e familial.e qui n'aurait aucune place occupée sur l'ensemble de ses agréments peut obtenir une indemnité d'attente à hauteur de 2,8 heures de SMIC / jour, dans la limite de 4 mois, au terme duquel un licenciement peut être envisagé.

Après recensement, il s'avère qu'il y a très peu de places vacantes chez les assistant.es familiaux.ales au regard de l'activité dense de la protection de l'enfance, entraînant de fait une tension sur le dispositif.

1. La non-exclusivité de l'employeur

La nouvelle réglementation impose d'indemniser chaque place mise à disposition du Département et non occupée du fait de l'employeur, à hauteur minimum de 80 % de la rémunération prévue par le contrat. Le montant de cette indemnisation est porté à 100 % si le contrat prévoit une clause d'exclusivité de travail pour le Département.

Au regard des pratiques actuelles des assistant.es familiaux.ales qui contractualisent déjà avec plusieurs employeurs (ex : centre de placement familial spécialisé, familles d'accueil relais d'urgence...) et de la souplesse que cela apporte dans l'intérêt des enfants (continuité de prise en charge), il est proposé de ne pas retenir le principe d'exclusivité de l'employeur.

2. La contractualisation uniquement sur les accueils continus

Afin de permettre au Département de réserver des places pérennes, il est proposé que la contractualisation se fasse sur l'ensemble des places agréées que l'assistant.e familial.e souhaite mettre à disposition du Département. Cette contractualisation, via un avenant type au contrat de travail (joint en annexe), porterait uniquement sur les accueils continus et non sur les accueils relais.

En conséquence, si l'assistant.e familial.e ne souhaitait contractualiser que sur une place et qu'il / elle était amené.e, à sa demande, à accueillir sur une place non contractualisée, si cette deuxième place se libérait, il n'y aurait pas d'indemnisation possible de cette vacance de place, quand bien même elle serait provoquée par l'employeur. Cela implique le recensement des données. Le travail sur les données relatives au nombre de places mises à la disposition du Département par les assistants familiaux est en cours. Ensuite, il conviendra, d'élaborer les avenants au contrat de travail selon le souhait de chacun.e.

La mise en application de ces dispositions sera effective à compter de la signature des avenants par les assistants familiaux. Dans l'attente, le dispositif en cours reste en vigueur.

3. Le taux d'indemnisation des places vacantes de 80 %

La loi prévoit que le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 80 % de la rémunération prévue au contrat. Au regard des incertitudes sur l'impact financier du dispositif et du contexte budgétaire du Département, il est proposé d'appliquer le taux plancher de 80 %.

4. Situation des assistants familiaux en cumul emploi-retraite

Il est proposé de ne pas intégrer dans le dispositif les assistant.es familiaux.ales qui continuent leur activité tout en ayant fait valoir leurs droits à la retraite (cumul emploi retraite). Aujourd'hui, l'indemnité d'absence ne leur est pas versée.

5. La qualification de la vacance « du fait de l'employeur » selon une procédure définie

Il est proposé de valider le fait que la vacance d'une place sur laquelle il a été contractualisé, est vacante « du fait de l'employeur », selon le processus suivant :

L'assistant.e familial.e qui a connaissance d'une fin de prise en charge d'un enfant / jeune à son domicile ou qui demande une réorientation dans les délais impartis, informe aussitôt par écrit la plateforme et via l'application Enfase, de sa date prévisionnelle de disponibilité. L'assistant.e familial.e qui n'aurait pas informé par écrit de sa disponibilité dans les délais impartis ne serait pas indemnisé.e si la place devenait vacante.

La plateforme présentera des situations à l'assistant.e familial.e, avec pour objectif de faire correspondre les profils des enfants et ceux des familles d'accueil et cela en recherchant toujours le respect de l'intérêt supérieur de l'enfant. Le projet d'accueil de l'assistant.e familial.e n'étant pas l'objet de la contractualisation, la non-concordance de la proposition faite ne saurait être un motif automatique d'indemnisation de la place vacante.

Après trois refus de l'assistant.e familial.e, une fiche liaison sera déclenchée afin que l'assistant.e familial.e argumente ses refus.

Ces refus seront analysés puis qualifiés par la responsable de la mission assistant.es familiaux.ales et la coordinatrice de la plateforme. Seules les places vacantes alors reconnues « du fait de l'employeur » seront indemnisées. Dans tous les cas, cette période d'indemnisation sera accompagnée d'un échange avec le responsable accompagnement professionnel des assistant.es familiaux.ales. Au besoin, la contractualisation pourra être revue et faire l'objet d'un avenant dans un délai de deux mois ou d'une rupture de contrat (conformément aux délais et conditions prévus par la réglementation).

Il est précisé que l'indemnisation ne s'ouvre pas pour une période déterminée : de nouvelles propositions d'accueil peuvent être faites à tout moment et le refus qui leur serait opposé pourrait ne pas être qualifié du « fait de l'employeur », donc mettre un terme à l'indemnisation, avec éventuellement une révision ou rupture du contrat comme évoqué.

Les assistant.es familiaux.ales qui ne souhaitent pas être contactés par la plateforme pendant la période d'anticipation ou qui n'anticipent pas le départ ne seront pas indemnisés.

Après analyse des refus, la place qui n'est pas qualifiée vacante du fait de l'employeur n'est pas indemnisée. Dans ce cas le contrat pourra être revu ou rompu le cas échéant.

L'examen des refus s'appuiera sur une étude complète de la situation, les accueils déjà présents, passés, mais aussi les perspectives à venir. S'agissant de situations humaines, la définition de critères figés n'apparaît pas pertinente.

Par ailleurs, la loi du 7 février 2022 est venue impacter des dispositifs déjà existants et mis en place par le Département en faveur des assistant.es familiaux.ales :

Il s'agit du taux de sujétion ainsi que l'accueil dédié aux mineurs non accompagnés.

6. La suppression du taux de sujétion 6 avec la possibilité d'appliquer un des autres taux de sujétion parallèles du gel des places vacantes

Actuellement, un taux 6 de sujétion est appliqué lorsque la problématique très lourde de l'enfant

accueilli ne permet pas d'accueillir d'autres enfants. À ce jour, dans ce cas de figure, il est versé 70 heures de SMIC par mois d'indemnités de sujétion. Avec le principe d'indemnisation des places vacantes, il devient possible de cumuler un taux de sujétion inférieur avec une indemnité de place vacante du fait de l'employeur. Ce cumul sera plus favorable à l'assistant familial. Il est donc proposé de supprimer le taux de sujétion 6.

Néanmoins, il existe à ce jour trois situations dans lesquelles le taux 6 a été appliqué, bien que l'assistant familial accueille d'autres enfants. Il est proposé de maintenir cette rémunération le temps de l'accueil de ses enfants chez ces assistant.es familiaux.ales afin de ne pas les pénaliser financièrement dans le cadre de ces accueils particulièrement complexes.

7. Le retour au droit commun concernant l'accueil des mineurs non accompagnés

La Commission permanente avait décidé en mai 2018 de constituer un réseau regroupant des assistants familiaux dédiés aux mineurs non accompagné (45 places) afin de travailler spécifiquement les modalités d'accueil des jeunes ayant d'autres problématiques que les enfants Breilliens. Aujourd'hui le savoir-faire auprès de ces publics n'impose plus cette distinction. Une indemnité d'attente (3 heures de SMIC par jour) pouvait être versée en cas de place vacante.

Par ailleurs, et au vu de la tension du dispositif d'accueil, cette indemnité n'a été versée qu'en de très rares occasions. L'indemnisation de la place vacante permettra de remplacer ce dispositif spécifique, très peu utilisé. Il est proposé de supprimer cette possibilité de contractualiser sur l'accueil de mineurs non accompagnés et de revenir au droit commun et ainsi appliquer le taux d'indemnisation prévu dans le cadre du dispositif des places vacantes de la loi taquet. Cet aménagement n'empêchera pas l'assistant.e familial.e d'exprimer le souhait d'accueillir plus spécifiquement des mineurs non accompagnés.

Face à ces nouvelles dispositions, un estimatif financier a été réalisé sur les places régulièrement vacantes, avec la réserve liée à l'information qui ne peut être anticipée par les assistants familiaux et au surcoût lié au taux de suggestion. L'ensemble a été évalué à 87 000 euros par an. La réponse technique de l'éditeur du logiciel métier ne permettra pas un traitement informatisé et le versement de cette indemnité avant la fin de l'année 2024.

Décide :

- d'approuver le dispositif de rémunération et d'indemnisation des assistant.es familiaux.ales en cas de places vacantes du fait de l'employeur selon les modalités suivantes :

- . la non-exclusivité de l'employeur dans la contractualisation avec les assistant.es familiaux.ales ;**
- . la contractualisation sur l'ensemble des places agréées que l'assistant.e familial.e souhaite mettre à disposition du Département ;**
- . la contractualisation sur des accueils continus uniquement et à l'exclusion des assistant.es familiaux.ales qui continuent leur activité tout en ayant fait valoir leurs droits à la retraite ;**
- . l'indemnisation des accueils non réalisés lorsque le nombre d'enfants qui sont confiés est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur, à hauteur de 80 % de la rémunération prévue par le contrat, hors indemnités et fournitures.**

- de supprimer le 6^e taux de majoration de la rémunération des assistant.es familiaux.

ales. Cette disposition est applicable à compter de la signature de l'avenant relatif aux places mises à disposition du Département à l'exception des trois assistantes familiales qui en bénéficient actuellement, sans disposer de places vacantes jusqu'à la fin de l'accueil des enfants pour lesquels il est alloué ;

- de revenir à une contractualisation de droit commun concernant l'accueil des mineurs non accompagnés.

Vote :

Pour : 54

Contre : 0

Abstentions : 0

En conséquence, la délibération est **adoptée à l'unanimité.**

Transmis en Préfecture le : 2 juillet 2024

ID : AD20240318

Pour extrait conforme