

Avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé

Nous reproduisons ci-dessous le texte de l'avenant n°305 du 20 mars 2007, signé par la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC et dont l'entrée en vigueur est soumise à agrément.

Texte de l'avenant :

Il a été convenu ce qui suit :

agrée

Article 1^{er} - champ d'application

Le présent avenant a pour objet de préciser et d'adapter le statut légal de l'assistant(e) familial(e) résultant de la loi, quand ils (elles) sont employé(e)s à titre permanent dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 du présent avenant au regard des :

- article 21 du décret 54.884 du 2.09.1954 et arrêté du 5.07.1963,
- article 376.3 et suivants du Code civil relative à l'assistance éducative,
- ordonnance du 2.02.1945 relatif à l'Enfance Délinquante, titre 1^{er} du décret du 16.04.1946,
- décret du 18.02.1975 fixant les modalités de mise en oeuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs,
Articles 33 et 34 du décret n°89.798 du 27.10.1989.

Article 2 - Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé

Le centre ou le service d'accueil familial spécialisé ou de placement familial spécialisé, Code NAF 85.3 A, B se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :

- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistants familiaux agréés mettant en oeuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel ;
- d'un accueil familial au domicile de l'assistant(e) familial(e)

Article 3 - Agrément

Ne peuvent être employées par des centres ou service d'accueil ou de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant(e) familial(e) que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.

Article 4 - Dispositions générales conventionnelles applicables

L'assistant(e) familial(e) bénéficie des dispositions conventionnelles ci-après :

Titre II

- article 7 : liberté d'opinion
- article 8 : droit syndical
- article 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale
- article 10 : délégués du personnel
- article 10 bis : comité d'entreprise
- article 10 ter : conseil d'établissement
- article 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- article 38

Titre IV

- article 25 : congés exceptionnels non rémunérés
- article 25 bis : congés « Formation économique, sociale et syndicale »
- article 33 : conditions générales de discipline

Titre VII

- article 49 : Commission Nationale Paritaire de Conciliation

Annexe 1

- article 1 : salaires (valeur du point)
- article 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,21 %)

Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions du présent avenant.

Article 5 - Embauche et contrat de travail

L'emploi d'une assistant(e) familial(e) est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche précisant notamment :

- la date d'embauche,
- la durée de la période d'essai,
- que si le domicile de l'assistant(e) familial(e) est le lieu principal de son activité, ses fonctions pourront l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements ou à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant(e) familial(e) doit rester compatible avec ces conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil. L'assistant(e) familial(e) doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance,
- les conditions de rémunération,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le taux de répartition applicable à la date d'embauche
- la durée du délai congé en cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement)

Le passage de 3 à 2 personnes ou de 2 à 1 personne placée ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail.

En revanche, après le départ de la dernière personne placée chez l'assistant(e) familial(e), il y a lieu de faire application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Période d'essai

Compte tenu de la spécificité de l'accueil au domicile de l'assistant familial, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif à compter de l'accueil de l'enfant.

L'employeur et le salarié ont la possibilité, d'un commun accord, de réduire cette durée.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité après avoir arrêté d'un commun accord les modalités et la fin de la prise en charge de la personne placée par le centre ou le service de placement familial.

Article 7 - Exécution du service et du contrat de travail

En cas d'empêchement provisoire d'un(e) assistant(e) familial(e) d'assurer l'accueil du mineur ou du jeune majeur qui lui est habituellement confié, la continuité de l'accueil pourra être assurée à la demande de l'employeur par un(e) autre assistant(e) familial(e) sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière d'agrément.

Article 8 - Rémunération

La rémunération de l'assistant(e) familial(e) est établie différemment selon la nature de l'accueil permanent, continu ou intermittent, que mentionne le contrat d'accueil.

Accueil permanent continu

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle conformément à l'article 18 du présent avenant ou de qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D.421.27.6 du Code de l'action sociale et des familles, perçoit une rémunération composée des éléments suivants :

- un salaire de base rétribuant une fonction globale d'accueil fixée à 35 % de la grille 396,
- une majoration de 35 % du salaire de base pour l'accueil d'un enfant, de 70 % pour l'accueil de deux enfants et de 105 % pour l'accueil de trois enfants.

Reprise d'ancienneté

A l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant(e) familial(e) titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D.421-27-6 du Code du Travail, dans les conditions suivantes : à 100 % à compter de la date d'obtention du diplôme et lorsque l'activité en tant qu'assistant(e) familial(e) aura été exercée dans tout service ou centre de placement familial spécialisé agréé ou habilité au sens de l'article 1^{er} du présent avenant.

Si l'assistant(e) familial(e) n'est pas titulaire de la qualification exigible à l'embauche, aucune reprise d'ancienneté ne sera effectuée. Toutefois, l'employeur s'engage à financer la formation nécessaire à l'exercice des fonctions.

Déroulement de carrière

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification requise conformément aux dispositions ci-dessus, bénéficie du déroulement de carrière suivant :

		Rémunération de base 35%		2 enfants : + 70 % (105 %)	3 enfants : + 105 % (140 %)
		un enfant : + 35 % (35 %)	(70 %)		
Début	Coefficient 396	138,60	277,20	415,80	554,40
Après 1 an	Coefficient 405	141,75	283,50	425,25	567,00
Après 3 ans	Coefficient 418	146,30	292,60	438,80	585,20
Après 5 ans	Coefficient 432	151,20	302,40	453,60	604,80
Après 7 ans	Coefficient 448	156,80	313,60	470,40	627,20
Après 10 ans	Coefficient 461	161,35	322,70	484,05	645,40
Après 13 ans	Coefficient 474	165,90	331,80	497,70	663,60
Après 16 ans	Coefficient 486	170,10	340,20	510,30	680,40
Après 20 ans	Coefficient 498	174,30	348,60	522,90	697,20
Après 24 ans	Coefficient 516	180,60	361,20	541,80	722,40
Après 28 ans	Coefficient 530	185,50	371,00	556,50	742,00

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération de l'assistant(e) familial(e) constituent un minimum. En tout état de cause, dans l'hypothèse où cette rémunération serait inférieure au niveau de rémunération dont bénéficie déjà l'assistant(e) familial(e), la rémunération sera majorée d'une indemnité différentielle égale à l'écart constaté.

L'assistant(e) familial(e) non titulaire de la qualification nécessaire sera rémunéré sur la base des dispositions ci-dessus limitées au coefficient de début sans progression d'ancienneté jusqu'à l'obtention du diplôme.

Indemnité mensuelle forfaitaire pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours par mois

Lorsque l'accueil d'au moins un enfant est effectif au-delà de 26 jours par mois, la rémunération de base de l'assistant(e) familial(e) est majorée forfaitairement de 10 %. Cette majoration est forfaitaire quelque soit le nombre de personnes accueillies.

Indemnité pour sujétions exceptionnelles

Les conditions d'octroi et le montant minimum de cette majoration sont fixés par les articles L. 773.17 et D. 773.13 du Code du Travail.

Accueil permanent intermittent

La rémunération est fixée, par jour d'accueil, à 1/26^e de la rémunération prévue pour l'accueil permanent continu.

Article 9 - Congés payés annuels

L'assistant(e) familial(e) a droit aux congés payés conformément aux dispositions des articles L. 773-2, L. 773-4, L. 773-28 et D. 773-19 du Code du Travail.

Article 10 – Indemnité compensatrice d'attente

Une indemnité est versée à l'assistant(e) familial(e) auquel (à laquelle) aucune personne n'est momentanément confiée par l'employeur.

Le montant de l'**indemnité d'attente** est fixé conformément à l'article D.773-18 du Code du Travail. Il ne peut être inférieur, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance.

« Lorsqu'un assistant familial accueille un enfant de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'article L. 773-27 du Code du Travail, celle-ci est prorogée du nombre de jours d'accueil effectués.

Cette indemnité n'est pas due en cas de diminution partielle d'activité (exemple : passage de 2 à 1 personne).

L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant(e) familial(e) comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engage à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant(e) familial(e) pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant(e) familial(e) fondé sur cette absence d'enfants à lui confier.

Article 11 - Congés pour événements familiaux

L'assistant(e) familial(e) bénéficie, sur justification et à l'occasion d'événements d'ordre familial, des congés exceptionnels rémunérés de :

- CINQ jours ouvrables pour le mariage du salarié,
- DEUX jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,
- UN jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,
- CINQ jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- DEUX jours ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel ; ils seront pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de l'enfant accueilli.

Dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés, l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26^{ème} du salaire de base.

Article 12 – Dispositions spécifiques au 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est chômé et payé conformément à la loi.

Article 13 - Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement), le délai congé est fixé :

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois
- après 2 ans d'ancienneté à 2 mois

Lorsque le préavis ne peut être exécuté du fait de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base du salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif selon la formule la plus favorable.

Article 14 - Indemnité de licenciement

L'assistant(e) familial(e) comptant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue chez la même employeur aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à la moyenne des 3 derniers salaires perçus par l'assistant(e) familial(e) versés par l'employeur qui licencie.

Article 15 - Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, l'assistant(e) familial(e) bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions suivantes :

- **un mois** des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966
- **trois mois** des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966
- **six mois** des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est le salaire moyen des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture du contrat de travail.

Article 16 - Contrat(s) d'accueil(s)

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail, doit être obligatoirement établi entre l'assistant(e) familial(e) employé(e) et l'employeur ou son représentant, pour chaque personne accueillie à titre permanent et annexé au contrat de travail.

Ce contrat d'accueil doit être porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Article 17 - Conditions spécifiques d'emploi

Le travail de l'assistant(e) familial(e) en placement familial spécialisé comporte notamment les conditions suivantes :

- travail avec les autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle du centre ou du service,
- application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,
- participation aux réunions auxquelles il (elle) est convié(e) par l'employeur.

Article 18 - Formation professionnelle

Conformément aux dispositions prévues à l'article L.773.17 du Code du travail, l'assistant(e) familial(e) est tenu de suivre des actions de formation et de perfectionnement.

Le bénéfice du classement indiciaire n'est accessible qu'au titulaire de la qualification certifiée par la branche professionnelle.

Article 19 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

A partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est obligatoirement et de plein droit inscrit(e) à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation de 8 % sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Répartition (retraite complémentaire).....	5 %	3 %	8 %

A partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est également affilié(e) à un régime de prévoyance tel que défini par l'avenant 300 du 30/09/2005 à la CCN du 15/03/1986, à partir d'une cotisation de 2 % sur le salaire total brut selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Répartition (prévoyance).....	1 %	1 %	2 %

Article 20 - Indemnité d'entretien

Conformément à l'article D.773-1-2 du Code du Travail, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié à un assistant familial couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste ...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien.

Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 4 fois le minimum garanti mentionné aux articles L. 773-5 et D. 773-6 du Code du Travail ; il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'assistant(e) familial(e) perçoit l'indemnité pour chaque journée où la personne placée est à son domicile ou reste à sa charge effective. Chaque journée commencée donne lieu au versement de l'indemnité d'entretien.

Article 21 - Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil (article 16 du présent avenant) à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie. Le remboursement est calculé :

- sur la base des tarifs transports en commun, ou lorsque l'utilisation de ceux-ci n'est pas possible.
- sur la base des taux conventionnels tels que définis à l'article 8 de l'annexe 1 à la CCN du 15/03/1986.

Article 22 - Durée - Résiliation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si le présent avenant a été dénoncé et n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages qu'ils ont acquis, en application du présent avenant, à l'expiration de ce délai.

Article 23 - Révision

Toute demande de révision partielle du présent avenant formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture. Les dispositions du présent avenant resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Article 24 - Reclassement

Le reclassement du personnel en activité ne possédant pas la qualification requise à la date d'application du présent avenant s'effectuera au coefficient 396 de début.

Pour le personnel en activité et possédant la qualification requise ou admise en équivalence conformément à l'article D.421-27-6 du Code du Travail, la reprise d'ancienneté permettant le reclassement dans la nouvelle grille définie à l'article 8 du présent avenant, sera effectuée conformément à l'article 36 de la CCN du 15/03/1966.

Le reclassement ne pourra avoir pour effet de procurer à l'assistant(e) familial(e) une rémunération inférieure à celle qu'elle percevait avant l'application de ladite annexe.

Article 25 – Intégration dans la Convention Collective

Les dispositions du présent avenant sont intégrées dans une annexe XI à la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 intitulée « Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé ».

Article 26 - Sécurisation

Il ne pourra être dérogé au présent avenant dans un sens moins favorable, ni par accord d'entreprise, ni par accord d'établissement.

Article 27 - Date d'effet

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le 1^{er} janvier 2007.

A Paris, le 20 mars 2007