

CGT ADNSEA

Entre :

La Sauvegarde du Nord (ADNSEA) dont le siège social est à Lille -199/201 rue Colbert- représentée par son directeur général, Monsieur Christophe Itier

Et :

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise :

SUD, représentée par son délégué syndical central, Monsieur olivier Pira

CGT, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Madame Nancy Przybylek

Il est conclu :

**UN ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL
 DES ASSISTANTS FAMILIAUX**

PREAMBULE

L'emploi d'assistant familial est un emploi qui reste atypique. En effet, l'assistant(e) familial (e)est la personne qui accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans à son domicile¹.

La loi du 27 juin 2005 a institué un statut d'assistant(e) familial(e) membre à part entière de l'équipe éducative et l'avenant 305 du 20 mars 2007 est venu adapter ce statut aux centres, services d'accueil et services de placement familial spécialisé soumis à la convention collective de 1966.

Aujourd'hui, au regard de la situation antérieure des professionnels en activité au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et des conditions de sa mise en place effective au sein de La Sauvegarde du Nord, il convient de mettre fin aux disparités individuelles constatées et de se mettre en conformité avec les évolutions législatives et conventionnelles.

POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Syndicat CGT-ADNSEA

"La CGT ADNSEA reconnaît une avancée positive des conditions et organisation de travail des assistants familiaux, professionnels qui se sont mobilisés à travers la plate-forme revendicative initiée en mars 2013. Cet accord permet de clarifier les conditions d'accueil, la rémunération et l'organisation du travail des assistants familiaux.

La CGT ADNSEA regrette que d'autres modalités n'aient pas été abordées telles que l'arrêt maladie de l'assistant familial et ses conséquences, la prise en compte de la cellule familiale dans la prise en charge des usagers. Nous y serons attentifs."

¹ Art L. 421-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Syndicat SUD Santé-Sociaux

« En Avril 2013 les assistants familiaux ,dans une plateforme revendicative , demandaient le respect et la reconnaissance de leur travail, de leur statut, de leur contrat de travail, de leurs droits, de leur expression, de leur capacité à donner leurs avis , d'être véritablement associés à la prise en charge des publics et l'ouverture de négociation sur la base de leurs revendications présentées dans la plateforme.

Il y a lieu, tout d'abord de mettre en évidence que l'employeur ADNSEA avait une connaissance relative des garanties collectives applicables dans l'association et que cela s'est traduit par une application partielle, inégalitaire, illégale de certaines dispositions issues pour certaines de la loi du 27 juin 2005 et pour d'autres de l'avenant 305 daté du 20 mars 2007 de la CC66.

La durée de ces négociations s'explique, en partie, par la nécessité de clarifier les dispositions et de se mettre d'accord sur leur interprétation et la manière de les appliquer.

En effet, le statut dérogatoire et spécifique de l'assistant familial, les insuffisances et le manque de clarté de l'avenant 305 de la CC66 notamment en matière de rémunération ont eu souvent pour conséquences l'application de taux inférieurs aux taux légaux pour les éléments de rémunération.

L'employeur ADNSEA porte tout de même une responsabilité importante car il n'a pas mis en œuvre une politique salariale cohérente et une application homogène et similaire des garanties collectives des assistants familiaux sur l'ensemble de l'association pendant de longues années.

Au contraire, des traitements différenciés et illégaux, le non-respect des droits et des atteintes à la dignité se sont développés de manière parallèle dans les deux services PFS de l'association en raison certainement de la trop grande liberté laissée en la matière aux directeurs d'établissement.

Néanmoins, la conclusion d'un accord démontre que l'ADNSEA a pris la mesure des problèmes rencontrés par les assistants familiaux et que ce cet accord peut constituer les bases d'une politique salariale cohérente en direction des assistants familiaux même s'il ne satisfait pas à toutes leurs revendications.

En effet, il persiste un désaccord très important sur l'application du coefficient 405 et du déroulement de carrière dès l'obtention du diplôme et certaines dispositions de l'accord sont des compromis, notamment celles relatives à l'application égalitaire de l'indemnité différentielle qui pose le principe de la reclassification de l'assistant familial dans la grille indiciaire correspondant à l'échelon d'ancienneté intégrant la valeur de l'indemnité versée.

Pour autant, ces compromis sont à considérer dans le cadre d'une application collective et n'éteignent pas tout contentieux individuel futur résultant d'un traitement différencié ou illégal non pris en compte dans l'accord puisque chaque assistant familial garde la possibilité de faire état de sa situation individuelle.

De plus, lorsque des dispositions de l'accord ne prévoient pas la régularisation automatique sur 5 ans à partir de la signature de l'accord, chaque assistant familial pourra réclamer de manière individuelle ses droits à la rétroactivité auprès de l'employeur sur 5 ans à partir de la signature de l'accord.

De manière générale, cet accord répond en partie aux revendications des assistants familiaux.

Il ne leur offre pas de recouvrer la totalité de leurs droits passés mais garantit une meilleure application de leurs droits présents et futurs »

En préalable, la Sauvegarde du Nord rappelle qu'un désaccord persiste sur l'application du coefficient 405 et du déroulement de carrière dès l'obtention du diplôme. L'employeur estime en effet que conformément aux dispositions de l'avenant 305 du 20 mars 2007, l'obtention du diplôme d'état d'assistant(e) familial(e) est le déclencheur du déroulement de carrière et de l'acquisition de l'ancienneté et qu'à ce titre, le passage à l'échelon 405 de la grille de classification n'est effectif qu'à l'issue du premier anniversaire de l'obtention du diplôme.

OP AIP

Suites à leurs différentes rencontres les parties sont parvenues à un accord sur les points ci-après développés

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord est conclu pour clarifier les modalités d'accueil d'un ou plusieurs enfants par l'assistant(e) familial(e) et préciser les conditions de rémunération s'y afférent dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 2 – LA NOTION D'ACCUEIL

Il existe 2 types d'accueil, l'accueil dit continu et l'accueil dit intermittent dont va dépendre la rémunération de l'assistant(e) familial(e).

Afin d'éviter toutes contestations, le type d'accueil doit impérativement figurer sur le contrat d'accueil.

Ces accueils sont définis à l'article L 421-16 du Code de l'action sociale et des familles comme suit :

L'accueil continu est :

- *Soit un accueil d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs lorsque l'enfant est en internat scolaire, établissement ou service d'enseignement ou établissement à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle*
- *Soit un accueil qui est d'une durée supérieure à 1 mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et les dimanches. Il ressort que l'accueil est considéré comme continu lorsque l'enfant est à la charge principale de l'assistant(e) familial(e).*

L'accueil intermittent est celui pour lequel l'enfant n'est pas à la charge de l'assistant(e) familial(e).

Pour mieux cerner la notion d'accueil intermittent, il faut se référer au rapport du sénat relatif à la loi du 27 juin 2005 qui précise que l'hypothèse des accueils intermittents : « *vise les situations d'accueil où la responsabilité éducative est portée par un autre service que celui qui emploie l'assistant familial [...]. Les accueils intermittents sont donc soit des accueils très ponctuels et de très courtes durées (moins de quinze jours), soit des accueils de remplacement (d'une famille d'accueil en vacances) ou de relais (pour accorder à une famille d'accueil un temps de repos nécessaire), soit des accueils complémentaires d'une prise en charge où la responsabilité éducative de l'enfant relève d'un établissement ou service social ² »*

Au regard de la lecture croisée de ces textes, les parties conviennent que les accueils relais, les accueils de remplacement et les mises au vert sont des accueils intermittents rémunérés à ce titre.

Les salariés pourront faire valoir leurs droits relatifs à la requalification rétroactive, sur une période maximum de 5 ans, du type d'accueil effectué antérieurement au présent accord.

La commission mixte paritaire prévue à l'annexe n°1 aura connaissance des demandes formulées.

L'employeur s'engage à communiquer tous documents en sa possession utiles à l'examen des demandes.

² Rapport de Mme Marland-Militello fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi adopté par le Sénat (n°136) relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux, p 77.

ARTICLE 3 – LA REMUNERATION

La rémunération de l'assistant(e) familial(e) dépend tant du type d'accueil que du nombre d'enfants accueillis. Le principe du traitement mensuel de la rémunération est ici réaffirmé. Cependant, la nécessité de garantir à l'assistant(e) familial(e) une rémunération égale au minimum légal ou conventionnel sera assurée par un contrôle trimestriel.

Par ailleurs, au regard de la difficulté de récupération du 1^{er} mai liée à l'exercice de la profession, il est convenu que celui-ci sera payé triple en cas d'accueil d'un enfant par l'assistant(e) familial(e).

Les salariés pourront faire valoir leurs droits, sur une période maximum de 5 ans au paiement rétroactif des 1^{er} mai effectués antérieurement au présent accord.

Article 3 -1 – L'indemnité différentielle

L'intégration de l'assistant(e) familial(e) dans la grille de classification mise en place par l'avenant 305 du 20 mars 2007 pouvait avoir pour effet d'entraîner une perte de rémunération pour certains salariés. L'indemnité différentielle ainsi créée par l'avenant avait pour objet de maintenir le niveau de rémunération que l'assistant(e) familial(e) avait atteint au moment de l'intégration dans la grille de classification.

Lors de l'application de l'avenant à La Sauvegarde du Nord, le montant de l'indemnité a été calculé au regard des conditions d'accueil du jour du calcul des assistants familiaux concernés sans que l'évolution ultérieure de ces conditions-ci ne soit prise en compte.

Au regard des disparités existantes, les parties conviennent de la disparition de l'indemnité différentielle par la reclassification de l'assistant(e) familial(e) dans la grille indiciaire correspondant à l'échelon d'ancienneté intégrant la valeur de l'indemnité versée.

Article 3-2 – L'indemnité d'entretien

Elle est prévue par l'article 20 de l'avenant 305. Elle « couvre 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 ».

L'indemnité d'entretien couvre donc :

- Les frais relatifs à la nourriture de l'enfant
- Les frais d'hébergement
- Les frais relatifs à l'hygiène corporelle de l'enfant
- Les loisirs familiaux
- Les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant.

Le montant de l'indemnité d'entretien ne peut pas être inférieur à 4MG et peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'indemnité d'entretien est due pour chaque jour de présence de l'enfant chez l'assistante(e) familial(e) ou chaque jour où l'enfant reste à la charge effective de l'assistant(e) familial(e). Par ailleurs chaque journée commencée est due.

Au regard des disparités constatées entre les 2 services existants, les parties conviennent que le montant de l'indemnité d'entretien versé à l'assistant(e) familial(e) variera en fonction de l'âge de l'enfant accueilli selon le barème suivant :

Barème	En MG
Moins de 12 ans	4 MG
12 ans à moins de 15 ans	4,51 MG
15 ans à moins de 18 ans	4,70 MG
18 ans à 21 ans	4,70 MG

Compte tenu du fait que l'indemnité d'entretien versée à l'IFD était inférieure au minimum conventionnel, les parties conviennent de la régularisation des situations antérieures pour les salariés concernés sur une période rétroactive de 5 années.

Cette régularisation s'effectuera sur la base de l'indemnité d'entretien en cours avant application du nouveau barème soit 4 MG.

Article 3-3 – les frais non couverts par l'indemnité d'entretien

3-3-1 - Les frais de déplacements :

Il convient de préciser que les déplacements de proximité sont couverts par l'indemnité d'entretien. Les parties rappellent que par déplacements de proximité, il faut entendre les déplacements liés à la vie quotidienne de l'enfant notamment ceux liés :

- A la scolarité,
- A une activité éducative
- A une activité de loisirs
- Aux achats
- Aux soins ordinaires (médecin, dentiste...) ».

Il est convenu de l'application à l'ensemble des salariés, d'un forfait de 5 kms par jour effectif d'accueil couvrant ces déplacements de proximités.

Les kilomètres effectués au-delà de ce forfait seront indemnisés au titre des frais de déplacements conformément au barème fixé par la Convention Collective.

Pour procéder au calcul de l'indemnisation, il sera demandé à l'assistant(e) familial(e) d'inscrire sur la fiche de frais de déplacement la totalité des distances effectuées au titre de l'accueil de l'enfant. Le forfait journalier en sera retranché.

3-3-2 - Les dépenses spécifiques

Les dépenses spécifiques (notamment celles liées aux séjours de vacances) devront faire l'objet d'un accord préalable de l'employeur lié au projet individualisé du jeune.

Article 3-4- La majoration pour sujétion exceptionnelle

Il ressort des dispositions légales³ que la rémunération de l'assistant(e) familial(e) est majorée « dans le cas où des **contraintes réelles**, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, **pèsent sur eux** ». Le code du travail prévoit également que la majoration versée est révisée compte tenu de l'état de l'enfant.

³ Article L 423-12 du CASF et D 423-2 du CASF

Une procédure d'évaluation des contraintes spécifiques subies par les salariés est mise en place paritairement et fait l'objet d'un document spécifique reprenant la grille d'évaluation, les modalités d'examen de la demande ainsi que la composition de la commission paritaire chargée de statuer sur les recours (cf annexe 1 et 2)

ARTICLE 4 – LES CONGES PAYES

La spécificité de la profession a des conséquences sur les modalités de prise des congés de l'assistant(e) familial(e). En effet, le Code de l'Action Sociale et des Familles prévoit que l'assistant(e) familial(e) ne peut se séparer de l'enfant mineur accueilli sans l'accord préalable de l'employeur.

Afin de pouvoir organiser au mieux l'accueil des enfants pendant les périodes de congés de l'assistant(e) familial(e), il appartient au salarié d'effectuer une demande par écrit 3 mois avant la date des congés désirés.

Enfin, si l'assistant(e) familial(e) conserve la garde de l'enfant pendant ses congés, l'employeur doit en plus de la rémunération lui verser une *indemnité représentative de congés*.

Comme il revient à l'employeur d'organiser les congés des salariés, les parties conviennent que lorsqu'il sera possible d'anticiper une absence prévisible de l'enfant au foyer de l'assistant(e) familial(e), l'employeur lui proposera sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un mois minimum de prendre durant cette absence, une partie de ses congés dont la durée ne pourra être inférieure à une semaine.

ARTICLE 5 – LES DROITS COLLECTIFS

Article 5-1 – L'exercice du mandat

Il est reconnu aux assistants familiaux tout comme aux autres salariés de l'Association le droit d'exercer un mandat représentatif.

Les spécificités de la profession nécessitent cependant des modalités particulières de mise en œuvre effective de ce droit.

Les parties conviennent que l'employeur prendra, à chaque fois qu'il sera nécessaire, les mesures permettant la libération de l'assistant(e) familial(e) pour que le titulaire du mandat puisse effectivement participer aux réunions convoquées par l'employeur et/ou utiliser ses heures de délégations.

Il est entendu que ces mesures ne concerneront que les enfants placés chez l'assistant(e) familial(e) au titre de l'employeur Sauvegarde.

Enfin, il est rappelé au titulaire de mandats électifs et/ou syndicaux, la nécessité de remplir la fiche d'heure de représentation.

Article 5-2 – les prérogatives des Institutions représentatives du personnel

Le respect des prérogatives des IRP sont ici réaffirmées. La Sauvegarde du nord s'engage à ce que l'indemnité d'attente ne constitue pas une variable d'ajustement de l'activité de l'assistant(e) familial(e) et qu'en cas de baisse significative du nombre d'enfants placés susceptible d'avoir un impact sur l'organisation des services, les institutions représentatives du personnel soient informées et consultées sur les mesures envisagées conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain de son dépôt à l'administration compétente

ARTICLE 7 – REVISION/DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé dans le cas :

- d'évolutions législatives ou réglementaires
- d'évolutions conventionnelles ou de la branche professionnelle.

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la Direction Générale de la Sauvegarde du Nord devra convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de la dénonciation du présent accord.

Par parties au sens du présent article, il faut entendre :

- d'une part, la Sauvegarde du Nord
- d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

ARTICLE 8 – PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé dans les conditions du droit à la DIRECCTE du Nord-Lille et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

L'accord est tenu à la disposition de tous les salariés et une mention du présent accord sera affichée sur chaque site de travail de l'Association.

Bon pour accord

Pour la Sauvegarde du Nord⁴

Christophe ITIER

Fait à Lille, le 26 juin 2014

Pour les Organisations Syndicales⁵

SUD – Olivier PIRA

Bon pour accord

CGT – Nancy PRZYBYLEK

Bon pour accord

⁴ Signature et mention manuscrite « bon pour accord »

⁵ idem

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL
DES ASSISTANTS FAMILIAUX**

**ANNEXE 1
MAJORATION POUR SUJETION EXCEPTIONNELLE**

ARTICLE 1 - LE CADRE LEGAL

Conformément aux dispositions ci-après du code de l'action sociale et des familles, la rémunération de l'assistant familial peut être majorée pour sujétion exceptionnelle.

Article L 423-13 : Un décret « précise les cas dans lesquels la rémunération [...] de l'assistant familial [...] est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations »

Article D 423-1 : La rémunération [...] de l'assistant familial [...] est majorée, conformément à l'article L. 423-13, dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, pèsent sur eux. »

Article D 423-2 : « La majoration de la rémunération est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de l'enfant »

ARTICLE 2 – OBJECTIF

La mise en œuvre de la grille d'évaluation paritaire vise à garantir l'égalité de traitement pour les assistants familiaux dans l'évaluation du droit à majoration de salaire pour sujétion exceptionnelle.

L'utilisation de la grille d'évaluation paritaire permet d'évaluer le degré de sujétion, c'est-à-dire la surcharge de travail, les contraintes et ses conséquences pour l'assistant familial et sa famille.

ARTICLE 3 – PROCEDURE

La grille d'évaluation est remplie conjointement et en même temps que le projet individualisé est réalisé.

En cas de désaccord relatif à l'attribution de la majoration pour sujétion exceptionnelle, l'assistant(e) familial(e) a la possibilité de saisir une commission mixte paritaire qui statuera.

La commission mixte paritaire est constituée de :

- Représentants des organisations syndicales signataires
- Représentants des employeurs
- Représentants des assistants familiaux

Si la commission paritaire ne parvient pas à statuer à la majorité, la décision finale d'attribution de la majoration pour sujétion exceptionnelle sera prise par l'employeur.

La majoration de salaire est accordée pour une durée d'un an. A l'échéance de cette période ou si l'évolution de l'état de l'enfant le justifie, une nouvelle grille d'évaluation sera réalisée pour déterminer si la majoration est reconduite au même taux, modifiée ou arrêtée.

GRILLE D'ÉVALUATION DE LA SUJETION EXCEPTIONNELLE

Service : _____

Nom de l'Assistant familial : _____

nom prénom de l'enfant : _____

date: _____

Age de l'enfant : _____

éducateur référent : _____

1. Contraintes de la vie quotidienne

alimentation	Normale	surveillance régulière (régime simple, prévention de surpoids, difficultés de maintenir l'enfant à table...)	surveillance continue (ne mange pas seul, risque d'étouffement, régime strict sur prescription médicale, troubles du comportement alimentaire.)
	A	B	C
préciser			

Toilette	normale	surveillance régulière (contrôle nécessaire, énurésie diurne ponctuelle à surveiller, énurésie nocturne fréquente)	surveillance continue: aide totale pour la toilette, les soins quotidiens, énurésie ou encoprésie régulière, nécessitant des changes multiples.)
	A	B	C
préciser			

habillage, entretien du linge	normale	surveillance régulière présence nécessaire à tous les stades de l'habillage, lenteur ou passivité, aide au choix des vêtements, tri du linge propre et sale)	surveillance continue: aide totale pour la toilette, les soins quotidiens, énurésie ou encoprésie régulière, nécessitant des changes multiples.)
	A	B	C
préciser			

Sommeil	normale	surveillance régulière (difficultés systématiques d'endormissement, ou nuits agitées avec réveil)	surveillance continue (plusieurs réveils chaque nuit, soins médicaux à donner en cours de nuit)
	A	B	C
préciser			

2 Contraintes liées à la santé et aux soins

suivi et prise en charge	normale	régulier et contraignants (1 à 2 RDV par semaine) traitement médical régulier à surveiller, enfant avec appareillage mais relativement autonome dans ses déplacements ou enfant temporairement immobilisé, bris fréquent de lunettes ou autre appareillage...	 multiples prises en charges 3fois par semaine ou plus pathologie lourdes, enfant en fauteuil ou lourdement appareillé pas autonome pour les déplacements, autonomie physique très réduite ou absente...
	A	B	C
préciser			

déplacements induits par l'état de santé de l'enfant	moins d'une heure par semaine	entre 1H00 et 3H00 par semaine	plus de 3H00 contraintes par semaines
	A	B	C
préciser			

contraintes matérielles	aucun	aménagement partiel de l'espace nécessité par la prise en charge	aménagement conséquent de l'espace ou d'un véhicule
	A	B	C
préciser			

3 contraintes liées à la socialisation

autonomie	normale	surveillance régulière relais de l'As Fam possible par l'entourage (autonomie limitée, déplacements autonomes uniquement sur l'environnement très proche, besoin d'être accompagné, guidé, se met en danger avec un vélo, se perd s'il sort du quartier, pas ou peu de prises de responsabilités ou inférieures à celles d'un enfant du même âge..),	surveillance continue pas de relais possible, on ne peut pas confier l'enfant à quelqu'un d'autre que l'As Fam: absence totale d'autonomie, pas de repères spatio temporels, se perd ou se met en danger, manque d'attention ou fait de mauvaises rencontres, ne sait pas se protéger, on ne peut pas le laisser seul ni lui confier des responsabilités
	A	B	C
préciser			

scolarité	normale	surveillance régulière: déscolarisation partielle ou scolarité adaptée (difficultés d'adaptation et d'apprentissages nécessitant un cadrage et un soutien important, établissement scolaire éloigné sans transport ou enfant ne pouvant prendre le transport scolaire ou la cantine imposant l'accompagnement par son as Fam.),	surveillance continue déscolarisation totale ou partielle mais doublée de soins lourds hôpital de jour par exemple danger, manque d'attention ou fait de mauvaises rencontres , ne sait pas se protéger, on ne peut pas le laisser seul ni lui confier des responsabilités
	A	B	C
préciser			

socialisation	normale	socialisation limitée, incidence relative sur les autres enfants accueillis ou ceux de la famille d'accueil. (présence de l'As Fam requise car difficulté d'intégration ou d'adaptation dans les activités extra-familiales, difficultés à nouer des relations à autrui, enfant déstabilisé par le changement ou la nouveauté	socialisation impossible: impose une organisation spéciale pour la famille d'accueil que l'enfant ne peut suivre dans ses activités et sorties habituelles, impact sévère sur les autres enfants accueillis ou ceux de la famille d'accueil l'enfant se met en danger ou met autrui en danger par son agressivité, ses déviances ou troubles majeurs du comportement, enfant dégradant beaucoup ses affaires propres ou celles des autres nécessitant des remplacements fréquents. Enfant ne pouvant intégrer des activités sportives ou de loisirs collectifs ou ayant besoin d'un cadre très contenant et très ritualisé...
	A	B	C
préciser			

4 contraintes liées à l'adolescence

Fugues	normal: très épisodique	1 à 2 fois par semaine	plus de 2 fois par semaine
	A	B	C
préciser			

addictions	normal: très épisodique	consommation tabac ou NTIC : nécessitant des limites des propositions d'activités pour penser à autre chose.	consommation drogue: nécessitant une surveillance et des limites
	A	B	C
préciser			

comportement d'automutilation	normal: très épisodique	1 à 2 fois par semaine	plus de 2 fois par semaine nécessitant une hospitalisation pour surveillance
	A	B	C
préciser			

5 contraintes liées à la famille du jeune

maintien des liens familiaux	normale	contraintes moyennes (du fait de l'éloignement des parents ou en raison d'absences ou retards réguliers des parents aux RDV, enfant légèrement déstabilisé après les visites)	contraintes lourdes lieu de visite médiatisé éloigné, sur des horaires contraignants, enfants très déstabilisés après les visites
	A	B	C
préciser			
absence de liens familiaux	normale	contraintes moyennes (pas de liens ni de droits de visite ou d'hébergement mais des temps nécessaires et possibles par des relais d'accueil réguliers)	contraintes lourdes pas de liens familiaux , il y aurait nécessité de temps de séparation réguliers mais pas de relais possibles ou très épisodiques et difficiles à mettre en place.
	A	B	C
préciser			

OP

G

Synthèse :

	Nombre de A	Nombre de B	Nombre de C
Vie quotidienne			
Santé et soins			
Socialisation			
Adolescence			
Famille du jeune			
	X 0	X5	X10
	=	=	=
TOTAL			

De 15 à 29	Taux 1	15,50 SMIC horaire
A partir de 30	Taux 2	23,50 SMIC horaire



Pour la Sauvegarde du Nord⁶

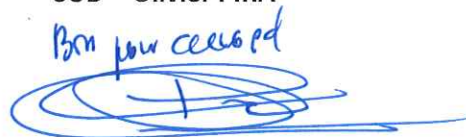
Christophe ITIER



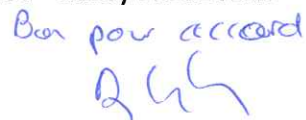
Fait à Lille, le 26 juin 2014

Pour les Organisations Syndicales⁷

SUD – Olivier PIRA



CGT – nancy PRZYBYLEK



⁶ Signature et mention « bon pour accord »

⁷ idem