



FEDERATION NATIONALE DES AIDANTS ET ACCUEILLANTS FAMILIAUX

## Réponse au questionnaire de l'assemblée nationale



Par Madame **SWAL Marie**,  
juriste titulaire d'un Master de Droit des affaires, membre du conseil de  
développement de la FNAAF

Sous la direction de Madame **MONTANGON Maryse**, Présidente de la FNAAF

## **Sommaire**

### **Introduction**

#### **I. Questions générales pouvant orienter l'audition**

1. Présentation de l'organisme auditionné et de ses actions en faveur du développement de l'accueil familial
2. Principaux freins au développement de l'accueil familial en France
3. Loi pour l'adaptation de la société au vieillissement
4. Améliorer le statut des accueillants familiaux

#### **II. Questions relatives à la PPL :**

##### **1. Contrat liant l'accueillant et l'accueilli**

5. Salariat de l'accueillant
6. Article 1er de la proposition de loi prévoyant la généralisation du statut de salarié pour les accueillants familiaux

##### **2. Contenu de l'agrément**

7. Limitation à une seule personne la première année d'agrément (capacité d'accueil d'un accueillant familial)

##### **3. Rémunération des accueillants familiaux**

8. Rémunération d'un accueillant familial
9. Minimum garanti de l'indemnité journalière représentative de frais d'entretien

##### **4. Droit au répit**

10. Droit au répit pour les accueillants familiaux au même titre que pour les proches aidants

#### **III. Le projet « Relais Fil Bleu » de la Fédération**

### **Conclusion**

## **Introduction**

Parfois, la famille ne peut faire face à la prise en charge de la personne âgée ou handicapée, soit parce que les enfants sont eux-mêmes déjà âgés, soit parce qu'ils ont des charges à assumer (travail, enfants en difficulté, contraintes familiales...). Dans ce cas, la personne âgée ou handicapée peut prétendre à la mise en place d'un plan d'aide. Ainsi, les accueillants et aidants familiaux sont des liens intergénérationnels importants, qui permettent de restaurer la place de la personne accueillie, dans la société, en favorisant le lien social.

Un **accueillant familial** est un professionnel agréé par le département qui peut exercer seul ou en couple. Il peut accueillir à son domicile, à titre onéreux, sous l'égide d'un contrat de gré à gré, (article 442-1 du Code de l'action sociale), simultanément au maximum 3 personnes âgées ou handicapées, en fonction de la nature des agréments délivrés par le département en charge de la délivrance de ces autorisations.

Un **aidant familial** quant-à-lui est une personne qui prend en charge une partie ou la totalité des heures du quotidien auprès d'un proche (membre de la famille, conjoint, voisin) en perte d'autonomie temporaire ou évolutive, afin de lui porter assistance et secours, pour favoriser son maintien à domicile.

### **I. Questions générales pouvant orienter l'audition**

#### **1. Présentation de l'organisme auditionné et de ses actions en faveur du développement de l'accueil familial :**

La **FNAAF** a été créée pour soutenir ses adhérents (aidants et accueillants familiaux) dans les démarches administratives et juridiques et les accompagner vers une reconnaissance et une professionnalisation de leur métier.

Cette association rassemble près de 2000 acteurs de l'accueil familial (aidants familiaux, accueillants familiaux, personnes accueillies, professionnels de santé, acteurs sociaux...) convaincus que l'accueil familial offre une réponse adaptée aux besoins des personnes. L'accueil familial représente une alternative entre le domicile et l'établissement pour les personnes âgées ou les personnes handicapées. Il permet à la personne accueillie de rester au sein de la société et d'y mener une part active.

**La Fédération représente l'accueil familial** en tant que tel et non les accueillants. En outre, elle a la volonté d'associer le profil des aidants à celui des accueillants.

#### **2. Quels sont les principaux freins au développement de l'accueil familial en France ?**

- **Les départements** : il est difficile de définir concrètement le rôle du département qui dispose d'une multitude de « casquettes » (suivi des accueillants, demande ou retrait d'agrément...). Par conséquent, cela crée un véritable malaise auprès des accueillants qui ont du mal à comprendre le rôle de ce dernier. Pourquoi ne pas avoir un agrément national ? Actuellement, l'accueil familial ne dispose pas de reconnaissance nationale. En effet, l'ARS (agence régionale de santé), n'est pas compétente pour gérer l'accueil familial. Pourtant, tous les modes d'accueil (ex : logement foyer) relèvent de l'ARS, sauf l'accueil familial. Or, si le département n'était pas la seule autorité compétente, les prises de décisions seraient légitimées par la validation de deux autorités, au niveau départemental mais également national et ainsi, mieux comprises par les accueillants.

- **Le manque de renom de l'accueil familial** : les personnes susceptibles être accueillies mais également les personnes qui auraient la possibilité et la volonté de devenir accueillantes, ne connaissent généralement pas cette possibilité.

- **Les nombreuses contraintes entraînant un manque d'attractivité** : le risque est que plus il existe de contraintes pour les accueillants, plus ces derniers, mais également les familles des personnes accueillies, peuvent avoir recours au travail dissimulé. Les départements vont vers la professionnalisation de l'accueil dont l'essence même est pourtant de garder une structure familiale.

- **L'absence de réel réseau entre les accueillants familiaux** : la FNAAF cherche à mettre en place un réseau de qualité, de reconnaissance et de validation d'acquis entre les accueillants familiaux. Cette dernière serait exercée par une voie associative afin des soutenir les accueillants dans leur démarche et d'avoir une meilleure qualité d'accueil. En outre, la fédération souhaite mettre en place un réseau de remplaçants relevant du Code de l'action sociale et des familles et non du Code du travail, en reprenant ainsi le statut de l'accueillant mais également le même contrat que ce dernier. Cette situation lèverait toute ambiguïté sur le statut du remplaçant.

- **La législation est dispersée** : par exemple, au sein de la loi du droit au logement opposable de 2007 (dite loi DALO), du Guide familial, du Code du travail, du Code de l'action sociale et des familles, voire même des spécificités locales... Ainsi, cette législation n'est pas construite pour développer l'accueil familial puisqu'elle elle n'est pas structurée autour de la profession. L'idée serait donc de centraliser ces différents articles en un seul emplacement.

### **3. La loi pour l'adaptation de la société au vieillissement (dite loi ASV) a-t-elle permis de faciliter le développement de l'accueil familial et d'améliorer le statut des accueillants familiaux ?**

La loi pour l'adaptation de la société au vieillissement est entrée en vigueur le 1er janvier 2016, portée par Marisol Touraine (ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes) et Laurance Rossignol (secrétaire d'Etat chargée de la famille, de l'enfance, des personnes âgées et de l'autonomie).

Elle a permis de faciliter le développement de l'accueil familial, notamment de par la réforme de l'APA car les plafonds nationaux des plans d'aide seront augmentés et que l'évaluation sera améliorée grâce à la prise en compte de la situation et des besoins propres des proches aidants.

Toutefois, par le biais des règlements départementaux, on assiste à des plafonnements dans certains départements, ce qui crée d'importantes disparités. Or, les règlements départementaux ne devraient pas être plus restrictifs que la loi.

### **4. Selon vous, comment améliorer le statut des accueillants familiaux ? Quelles garanties apporter ?**

- **En terme de rémunération** : la rémunération pour service rendu de l'accueillant familial peut poser problèmes dans deux cas :

- En cas d'arrêt maladie (maladie de longue durée) : le département retire les personnes accueillies. Par conséquent, il existe une perte d'emploi ainsi qu'une déstructuration du contexte familial pour la personne accueillie. L'objectif serait de maintenir l'emploi le temps de la maladie grâce à un remplacement géré par une association au même titre que les accueillants.
- Lorsque l'accueillant devient aidant : selon le département, ce dernier peut lui retirer l'agrément. De ce fait, il existe un risque de perte d'agrément en fonction des divers règlements départementaux, ce qui engendre des différences significatives.

- **En terme de droit du travail** : si l'accueillant était soumis au droit du travail, cela engendrerait des cotisations supplémentaires et donc, une baisse d'attractivité de la profession qui deviendrait trop coûteuse pour la personne accueillie. En outre, l'amplitude horaire prévue par le Code du travail reste incompatible avec la profession qui exige une astreinte de présence continue.

- **En terme de protection sociale** :

- Concernant la retraite : elle est très peu élevée car elle est en fonction de la rémunération pour service rendu et non du revenu total, comprenant également les charges comme la location de la chambre, l'entretien et autres charges diverses... Par exemple, un accueillant s'occupant d'une seule personne disposera d'une retraite proche du minimum vieillesse.
- Concernant la possibilité de prévoir un régime de protection sociale complémentaire : avec la possibilité d'ajouter une clause, dans le contrat d'accueil, stipulant que l'accueillant a la possibilité de disposer d'un régime complémentaire, de prévoyance. Pour l'heure, le législateur a refusé cette possibilité puisque ce dernier considère que les accueillants familiaux ne sont pas salariés. Pourquoi le fait de rendre un service sans relever pour autant du code du travail empêcherait de disposer d'avantages sociaux ? Cette possibilité pourrait être ouverte non seulement aux accueillants mais également à toute personne rendant des services (ex : les bénévoles).
- Concernant la précarité en cas de décès d'une personne accueillie : cela engendre un préjudice moral, en plus d'une importante perte de revenu pour l'accueillant. Par conséquent, nous pouvons supposer que l'instauration d'une sécurisation de l'emploi pourrait être mise en œuvre, en passant par une association afin de trouver une nouvelle personne. En outre, une « prime de précarité » égale à quinze jours du prix de la pension pourrait être mise en œuvre.

## **II. Questions relatives à la PPL**

### **A. Contrat liant l'accueillant et l'accueilli**

**5. Le salariat de l'accueillant par un organisme de droit privé ou de droit public s'est-il développé ? Quelle est la proportion d'accueillants familiaux ayant choisi cette option ?**

Le salariat de l'accueillant par un organisme de droit privé ou de droit public s'est peu développé. En effet, actuellement, nous estimons la proportion d'accueillants familiaux ayant choisi cette option à seulement 5%. Cela peut s'expliquer par le fait qu'il manque une réelle convergence politique nationale dans ce secteur. En outre, seul le salariat de l'accueillant par un organisme de droit public a été développé. En effet, rien ne concerne les salariés de droit privé qui pourraient être salariés des associations. Ce problème a déjà été évoqué lors de la rencontre avec la direction général du travail en 2007.

**6. Que pensez-vous de l'article 1<sup>er</sup> de la proposition de loi qui prévoit la généralisation du statut de salarié pour les accueillants familiaux ?**

Cet article concerne le statut de droit public rattaché à la fonction publique territoriale. Nous pourrions nous poser la question de savoir : pourquoi ne pas laisser le libre choix à l'accueillant entre statut de salarié ou statut de gré à gré aménagé ?

## **B. Contenu de l'agrément**

**7. La possibilité offerte au président du conseil départemental de limiter à une seule personne la première année d'agrément la capacité d'accueil d'un accueillant familial vous paraît-elle justifiée ?**

En pratique, l'accueillant va planifier de lui-même l'accueil. En effet, nous pouvons considérer que cette possibilité devrait être laissée à la libre appréciation de ce dernier. Prenons l'exemple de l'accueil d'un couple, il serait difficilement envisageable d'attendre un an avant d'accueillir le second conjoint. En outre, cette possibilité devrait être adaptée aux accueillants qui n'ont pas tous la même capacité à recevoir des personnes à domicile.

## **C. Rémunération des accueillants familiaux**

**8. Quel est le salaire moyen d'un accueillant familial ?**

Attention, on ne parle pas salaire mais de rémunération pour service rendu. Cette dernière dépend des régions. Nous estimons qu'elle est d'environ 1000€ brut mensuel, soit environ 830€ net par personne accueillie. Toutefois, il faut déduire la charge potentielle de remplacement de l'accueillant en cas d'absence de ce dernier.

**9. Comment expliquer les différences observées entre département du minimum garanti de l'indemnité journalière représentative de frais d'entretien ?**

Le montant de cette indemnité est fixé à partir du minimum garanti (MG). L'article D442-2 du Code de l'action sociale et des familles fixe le montant de cette indemnité de 2 à 5 fois le MG.

Les distinctions relèvent des différents règlements départementaux à appliquer. Cependant, selon les dossiers de la fédération, quel que soit le département nous sommes à 5 MG de frais d'entretien, soit le maximum. Ce qui fait une somme de 552,05€ pour le mois, sachant qu'il faut prendre en compte toutes les charges de la vie courante comme les repas, l'électricité, la chambre, les produits d'entretien... Ce qui paraît peu élevé.

## **D. Droit au répit**

**10. Que pensez-vous de la reconnaissance d'un droit au répit pour les accueillants familiaux au même titre que pour les proches aidants ?**

Le droit au répit laisse la possibilité à l'accueillant ou à l'aidant de sortir de la contrainte de présence permanente.

La situation peut être problématique quand l'accueillant (pour personne dont il est agréé) est à la fois aidant (pour un parent). En effet, lorsque ce dernier veut exercer son droit au répit, le remplaçant ne peut pas s'occuper du parent mais uniquement de la personne accueillie au titre de l'agrément. Par conséquent, la conciliation des deux fonctions reste compromise.

On distingue trois catégories de droit au répit :

- En cas de congés : 10% de la rémunération brute sont prévus au titre du bulletin de rémunération. Par conséquent, ils devraient permettre un remplacement effectif. Cependant, en cas d'accueil de moins de trois personnes, il est difficile de trouver un remplaçant avec une rémunération inférieure à 60€ pour 24 heures.
- En cas de maladie : des indemnités journalières sont perçues par la CPAM. Cependant, le

problème reste le même qu'en cas de congés puisqu'il reste difficile de trouver un remplaçant avec une rémunération inférieure à 60€ pour 24 heures.

- En cas de remplacement pour absence ponctuelle (ex : courses, rendez-vous personnel...) : le coût n'est pas prévu. D'autre part, le remplacement est inférieur à 24 heures, d'où, l'impossibilité d'appliquer une rétrocession de la rémunération.

L'idée serait de prévoir un montant forfaitaire prévoyant ces trois types de remplacement. Par exemple, prévoir cinq jours par mois d'absence, dont deux jours et demi de congé et deux jours et demi de remplacement ponctuel. En cas de maladie, cette éventualité pourrait faire l'objet d'un contrat de gré à gré entre l'accueillant et le remplaçant avec une indemnité forfaitaire. Ce type d'action a déjà été testé au sein de la Fédération pendant 10 ans. Elle garantit une rémunération au remplaçant qui, à l'heure actuelle, n'a aucun contrat. D'autre part, cette dernière oblige l'accueillant à appliquer la règle des congés payés.

### **III. Le projet « relais fil bleu » de la Fédération**

#### **En quoi consiste ce projet ?**

Le projet « Relais fil bleu » consiste en la mise à disposition d'un logement (maison ou appartement) adapté, pour un accueillant familial, afin que ce dernier puisse accueillir une personne âgée ou handicapée dans les meilleures conditions possibles.

Ainsi ce programme permettrait aux personnes en perte d'autonomie de rester dans un environnement social de proximité tout en gardant leurs liens familiaux. Chaque résident disposerait d'une chambre avec une salle d'eau (pour la partie privative) mais également d'un séjour, d'une cuisine, et d'un balcon (pour la partie collective). Par conséquent, chaque personne aurait son espace d'intimité tout en profitant des bienfaits d'une vie familiale. En outre, les résidents seraient encadrés 24 heures sur 24 par un accueillant familial, dont la relation serait encadrée par un contrat de gré à gré.

#### **Comment s'organise ce projet ?**

Il peut s'intégrer dans plusieurs programmes, tels que :

- des constructions nouvelles,
- l'amélioration de l'habitat,
- des restructurations urbaines,
- des réaménagements de locaux désaffectés.

Pour le pensionnaire (personne âgée ou handicapée) : étant sous-locataire de la FNAAF, il bénéficierait de l'APL (le logement conventionné), de l'APA, de l'allocation tierce personne, ou de l'aide sociale, selon le cas dans les mêmes conditions tarifaires que s'il résidait à son domicile. Par ailleurs, il peut bénéficier de l'intervention de professionnels de santé.

Pour l'accueillant familial : il bénéficie d'un logement mis à sa disposition lui permettant d'exercer sa profession avec un logement adapté. Le loyer est pris en charge par la Fédération qui passe une convention soit avec l'OPHLM ou la commune, une partie des charges étant gérées par la Fédération.

#### **Quels sont les objectifs de ce projet ?**

Nous distinguons cinq objectifs :

- concevoir et développer des lieux d'accueils familiaux auprès de professionnels agrémentés, dans un environnement de qualité mis aux normes PMR.
- former des aidants et des accueillants familiaux, assurer une formation aux professionnels

- chargés de venir en aide aux aidants et aux accueillants familiaux.
- favoriser le répit aux accueillants et aux aidants familiaux.
- mettre en réseau des aidants et accueillants familiaux qualifiés pour lutter contre l'isolement, leur permettre d'accéder à une dynamique liée à une mise en réseau, et trouver une source de revenu durable.
- développer des lieux de parole afin que les aidants familiaux puissent échanger et surmonter les difficultés qu'ils rencontrent parfois, mettre en phase des solutions adaptées à chaque situation inédite, en appui de conseils éclairés.

### Quels sont les avantages que propose ce projet ?

Il ressort plusieurs points forts du projet « Relais Fil bleu » :

- il s'inscrit dans un habitat diffus avec des services de proximité. L'accueillant familial reste au sein de la société, l'objectif n'étant pas de réunir tous les accueillants familiaux dans un même secteur. En effet, le projet « Relais Fil Bleu » s'oriente résolument vers un habitat diffus se situant autour de grandes agglomérations en évitant de devenir une micro ou macro structure.
- il favorise l'intégration des personnes et maintient les liens familiaux.
- il est source de création d'emplois et de mixité sociale : le projet ayant pour objectif de relancer une économie sociale. Ainsi, le projet pourrait redynamiser les territoires.

### Conclusion

Depuis 1997, la Fédération a mis en place différentes actions. Malgré le manque d'information sur les actions menées, cette dernière garde une évolution constante et ce, depuis plus de 20 ans. Il reste des problématiques importantes qui n'ont jamais été résolues au sein de l'accueil familial et que la Fédération souhaite voir évoluer. Il semblerait donc important de légiférer dans ces domaines.

Dans un premier temps, concernant **l'exonération d'impôt sur la mise à disposition des pièces**, seuls les mètres carrés de la chambre sont pris en compte. Pourtant, il existe d'importantes différences de prix du logement selon les zones géographiques, et la personne accueillie bénéficie également des pièces communes. Or, l'exonération d'impôt ne joue qu'à condition de ne pas dépasser 160€.

En outre, **assimiler l'accueil familial aux assistants maternels** n'est pas judicieux étant donné la différence significative entre ces deux professions, au même titre qu'on ne comparerait pas une crèche avec un EHPAD. Ainsi, il est nécessaire de distinguer ces deux professions.

Enfin, en cas d'accueil, il faut trouver un juste milieu entre la mise en place d'une certaine réglementation et le fait qu'elle ne doit pas faire perdre l'essence même de cet accueil familial. Néanmoins, pour cela, il reste impératif de **centraliser la législation** sur l'accueil familial au sein d'un même emplacement puisque pour l'heure, cette dernière se retrouve particulièrement disséminée.