

16ème législature

Question N° : 2234	De Mme Christine Engrand (Rassemblement National - Pas-de-Calais)	Question écrite
Ministère interrogé > Solidarités, autonomie et personnes handicapées		Ministère attributaire > Solidarités, autonomie et personnes handicapées
Rubrique > dépendance	Tête d'analyse > La profession d'accueillant familial, une jeune pousse à cultiver	Analyse > La profession d'accueillant familial, une jeune pousse à cultiver.
Question publiée au JO le : 18/10/2022 Réponse publiée au JO le : 30/05/2023 page : 4918		

Texte de la question

Mme Christine Engrand attire l'attention de M. le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées sur les conditions de travail des accueillants familiaux de personnes âgées ou handicapées. Ces professionnels, dont le métier consiste à accueillir et rendre service, à leur domicile, à des personnes âgées ou souffrant de handicaps, sont confrontés à des lourdeurs administratives et financières récurrentes qui ne permettent pas à la profession de se développer. Le rapport n° 3632 enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 2 décembre 2020 en fait le constat. Les revendications principales sont les suivantes. Tout d'abord, la rémunération attribuée équivalente à 2,5 SMIC n'est pas suffisante au regard des contraintes de la profession : l'accueillant reste à disposition des personnes qu'il héberge à toutes heures de la journée ; c'est l'ensemble de la vie de famille de l'accueillant qui est affectée. Beaucoup rapportent ne pas pouvoir partir en vacances en raison d'un déficit de remplaçants. Par ailleurs, leur profession reste très précaire : malgré l'existence d'une formation initiale et d'une formation continue, celles-ci ne sont pas qualifiantes ; les contrats de gré à gré établis avec les personnes hébergées n'ouvrent pas la possibilité de toucher une allocation chômage. Dès lors que l'accueillant perd son agrément par décision administrative ou pour raisons médicales par exemple, celui-ci est livré à lui-même sans soutien de l'État ni certifications à faire valoir auprès de potentiels employeurs. Alors que le nombre d'octogénaires devrait être multiplié par quatre à l'horizon 2050, il serait de bon ton de cultiver ces alternatives originales aux Ehpad. À mille lieues de l'obsession du rendement il s'agit, dans cette profession, d'accorder aux individus hébergés un accompagnement personnel pour une fin de vie heureuse et humaine. Elle lui demande si le Gouvernement envisage de suivre les recommandations du rapport susmentionné.

Texte de la réponse

L'accueil familial offre aux personnes âgées et aux personnes handicapées qui ne peuvent plus ou ne souhaitent plus rester chez elles un cadre de vie familial, qui leur permet de bénéficier d'une présence aidante et stimulante et d'un accompagnement personnalisé. Il contribue à répondre à leur aspiration à rester dans leur cadre de vie habituel sans être isolées, ainsi qu'aux besoins de répit ou de relais de leurs proches aidants. Il permet également à des particuliers d'accueillir à leur domicile des personnes âgées ou handicapées adultes, de manière permanente, séquentielle ou occasionnelle. Ce dispositif constitue ainsi une forme intermédiaire d'accueil entre le maintien à domicile et l'hébergement en établissement. Pourtant, le dispositif demeure confidentiel : on compte aujourd'hui environ 8 500 accueillants familiaux (dont moins de 2% sous statut salarié) pour environ 13 500 personnes

accueillies. Depuis sa création en 1989, ce dispositif a pourtant connu plusieurs adaptations qui ont notamment eu pour objectif d'améliorer les conditions d'activité des accueillants familiaux et de rendre leur statut plus attractif. Le code de l'action sociale et des familles reconnaît ainsi deux statuts aux accueillants familiaux : le salariat par une personne morale ou la relation directe, dite « de gré à gré », avec la personne accueillie. L'accueillant familial salarié bénéficie d'un contrat de travail et de l'ensemble des droits sociaux attachés au salariat. Les accueillants familiaux de gré à gré n'ont pas le statut de salarié car la relation qui les lie aux personnes qu'ils accueillent ne relève pas d'un contrat de travail, du fait notamment de l'absence d'un lien de subordination. Pour autant, le code de l'action sociale et des familles leur garantit des droits en matière de rémunération, de congés payés et de couverture sociale. S'agissant plus particulièrement de la rémunération, les accueillants familiaux bénéficient d'une rémunération pour services rendus, d'une indemnité de congés et d'une indemnité de sujétions particulières, indexées sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance, d'une indemnité d'entretien indexée sur le minimum garanti mentionné à l'article L. 3231-12 du code du travail et d'une indemnité versée au titre de l'hébergement de la personne accueillie, qui évolue en fonction de l'indice de référence des loyers. En tant que non-salariés, ils ne bénéficient pas des dispositions de l'article L. 5422-1 du code du travail établissant le droit à l'assurance chômage pour les travailleurs salariés. Le Gouvernement entend soutenir ce mode d'accueil qui joue un rôle essentiel dans la prise en charge de personnes particulièrement fragiles et vulnérables sur l'ensemble du territoire. Les travaux engagés en ce sens, notamment à partir des recommandations formulées dans le rapport d'information de décembre 2020 de la mission parlementaire sur l'accueil familial conduite par les députées Josiane Corneloup et Mireille Robert, sont en cours de finalisation. Les réflexions portent notamment sur l'extension à tous les accueillants familiaux du droit à l'assurance chômage, afin de limiter la précarité de l'activité et de garantir aux accueillants un revenu de substitution entre deux accueils. Il pourrait également s'agir de conforter le rôle des départements afin de faciliter la mise en place et le déroulement des accueils. Le rôle du département serait ainsi élargi à la mise en relation entre l'offre et la demande d'accueil et à l'accompagnement des accueils, ce qui permettrait de mieux répondre aux besoins et aux attentes des accueillants familiaux et des personnes accueillies. Enfin, la question du développement de l'accueil à temps partiel et de l'accueil séquentiel doit être posée. Cela pourrait passer par la simplification d'un certain nombre de démarches administratives.