

1 - LA TRANSITION VERS LE SALARIAT

QUE DIT LA THÉORIE ?

- **POURSUITE DE LA TRANSITION VERS LE SALARIAT**

Le projet-pilote de passage au statut salarié s'est terminé fin 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2020, le statut d'accueillante salariée est donc devenu la norme.

L'**AGCF du 2 mai 2019** entré en vigueur le **1er janvier 2020** acte ce changement en ne prévoyant plus la possibilité d'autoriser de nouvelles accueillantes conventionnées.

Le **contrat de gestion de l'ONE** (Article 4.1-2) prévoit que l'ensemble des accueillantes conventionnées actuellement en fonction puisse, pour fin 2025, avoir accès au nouveau statut salarié. Entre 2021 et 2025, 223 postes de salariée par an peuvent être distribués. Une partie de ce quota annuel est disponible pour les nouveaux engagements, une autre partie pour la salarisation des accueillantes conventionnées.

Cependant, l'**AGCF du 7 septembre 2023** prévoit :

- La possibilité pour les (co)accueillantes de rester conventionnées aussi longtemps qu'elles le souhaitent et d'opter à tout moment par la suite pour le statut de salariée(s) (Article 17, §1er). Ainsi, au plus tard pour le 30 juin 2024, l'ONE devrait établir une liste des accueillantes conventionnées ne souhaitant pas opter pour le statut de salarié. Le personnel repris sur cette liste sera autorisé à poursuivre son activité en tant que conventionné.
- La possibilité de remplacement des DEUX coaccueillantes « *par des accueillantes conventionnées (...) durant le délai nécessaire à la mise en conformité du milieu d'accueil aux normes d'autorisation d'une crèche* » (Article 19). Cette récente disposition était notamment nécessaire pour permettre le maintien des coaccueils dans l'attente de la réalisation effective des travaux de transformation, lesquels étaient permis par le plan cigogne 5200+ jusqu'en 2026.

En conséquence, les deux statuts vont continuer à coexister dans un grand nombre de SAE.

- **CONSTITUTION ET MISE À JOUR ANNUELLE DE LA RÉSERVE GLOBALE DES ACCUEILLANTES**

Fin 2020, l'ONE a **constitué une liste de réserve globale** constituée de l'ensemble des accueillantes conventionnées. Cette liste, unique pour toute la Fédération Wallonie-Bruxelles, reprend toutes les accueillantes candidates ou non au statut (ainsi que les coaccueillantes qui ne peuvent actuellement encore être considérées comme candidates).

Les accueillantes sont **classées selon leur durée d'autorisation continue au sein du service** auquel elles sont attachées au moment de la constitution de la liste (et du service précédent si le changement a eu lieu moins d'un an auparavant et s'il n'y a pas eu d'interruption au moment du changement entre les deux services).

Cette liste est actualisée par le service chaque année (fin d'activité, accueillante qui souhaite [ou ne souhaite plus] être candidate...) par l'intermédiaire de la plateforme pro.one.

Seules les accueillantes qui font partie de cette réserve globale et qui se sont portées candidate à l'obtention du statut salarié peuvent, moyennant le respect des conditions y afférentes, prétendre au dit statut.

Chaque fin d'année, une fois la liste actualisée, l'ONE communique aux SAE, la liste de leurs accueillantes retenues pour le passage au statut de salariée. Ces engagements doivent avoir lieu dans le 1^{er} trimestre de l'année suivante.

- **LE MORATOIRE DES ACCUEILLANTES**

Par la signature du contrat de gestion, le ministère en charge de l'enfance pour la Fédération Wallonie Bruxelles confie à l'ONE une série d'objectifs et des moyens (financiers et règlementaires) pour les atteindre. Des priorités d'action sont également définies.

Lors des négociations qui ont précédé la signature de ce contrat de gestion, priorité a été donnée à la poursuite de la salarisation des accueillantes. Celle-ci représente un « coût » plus important pour le gouvernement. Aussi, pour garder la maîtrise de son budget, celui-ci a décidé de limiter le nombre total d'accueillantes (article 4.1-1 du CG de l'ONE 2021-2025). Pour ce faire, de nouvelles capacités ont été octroyées aux SAE pour une durée de 5 ans (jusque fin 2026).

Le fait de figer ces capacités pour une durée de 5 ans a pour effet positif de stabiliser l'emploi TPMS. Cette stabilité étant bien nécessaire pour permettre au secteur de faire face aux enjeux actuels : recrutement, transformation des coaccueils, salariat des accueillantes...

Le moratoire (nombre maximal d'accueillantes pour la FWB) a été fixé à 2244 accueillantes (salariées et conventionnées en ce compris les coaccueils). Jusqu'à ce que ce moratoire soit levé, il ne pourra donc y avoir plus de 2244 accueillantes (et coaccueillantes) en Fédération Wallonie Bruxelles. Pour information, début 2023, il y avait 2114 accueillantes (et coaccueillantes) en fonction. Début 2024, il n'y en avait plus que 2004.

Fin 2024, l'ONE devrait procéder à une évaluation des besoins du secteur et remettre un avis au gouvernement pour l'informer des besoins en termes de places d'accueil en vue d'une éventuelle programmation de places dans le cadre du contrat de gestion suivant (Article 1.2-3 du CG de l'ONE 2021-2025).

Tant qu'il n'y a pas d'amélioration dans le développement des SAE (recrutement de nouvelles accueillantes...), il est difficile d'argumenter pour une levée du moratoire.

ET DANS LA PRATIQUE ?

Depuis 2022, la mise à jour de la réserve en vue de la distribution des postes salariés se fait via le portail **Pro.one.be**. Cette réserve mentionne, pour chaque accueillante, sa place dans le classement général ainsi que son statut (candidate ou non).

La mise à jour annuelle doit donc être réalisée directement dans Pro.one.be, et ce au plus tard le 30 juin de chaque année. Les informations suivantes peuvent y être modifiées :

- ✧ Participation ou non du service ;
- ✧ Candidature ou non de chaque accueillante (à vérifier chaque année) ;
- ✧ Fin d'activité des accueillantes.

Il est demandé aux services d'indiquer s'ils souhaitent ou non procéder à l'engagement des accueillantes candidates au salariat. Si la réponse est non, aucune des accueillantes candidates du service ne sera prise en considération pour l'attribution des postes.

Il est important de préciser que les pouvoirs organisateurs ont le choix d'accepter ou non de mettre en œuvre la fonction de direction jusqu'au 31/12/2025. Après, cela deviendra un énorme de base.

Les accueillantes en indisponibilité depuis plus de 3 trimestres ne peuvent se porter candidates à l'appel à candidatures, mais pourront postuler l'année suivante si elles ont repris leur activité.

L'engagement d'une personne en indisponibilité de longue durée ne pourra être autorisé. L'accueillante doit avoir repris son activité au moment de l'engagement.

Attention, contrairement aux accueillantes en incapacité de travail, les accueillantes conventionnées en écartement prophylactique ou en congé de maternité peuvent être reprises comme candidates et obtenir un poste de salariée au terme de leur congé si leur candidature est retenue pour le passage au salariat.

La liste des accueillantes retenues pour le passage au salariat est communiquée par l'ONE courant du dernier trimestre de l'année. Les engagements doivent avoir lieu entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année suivante.

Pour 2024, les accueillantes conventionnées qui n'étaient pas candidates ont la possibilité de passer au statut salarié tout au long de l'année (décision prise par l'ONE étant donné que tous les postes n'ont pas pu être distribués faute de candidates en nombre suffisant.)

Vous pouvez également trouver sur pro.one un compteur indiquant le nombre de postes disponibles dans le quota annuel pour de nouveaux engagements (voir image ci-dessous).

Quota annuel des AESal:
Il reste 108 postes salariés disponibles pour de nouvelles candidatures

• TABLEAU COMPARATIF DES DEUX STATUTS

Vous trouverez ci-dessous un tableau comparatif des deux statuts :

		« SUI GENERIS » ⓘ	SALARIÉ
STATUT		Conventionnée avec un SAE	Contrat de travail à domicile/lieu choisi signé avec un SAE pour l'accueil de 4 enfants équivalent temps plein Possibilité de temps partiel (minimum 4/5 temps)
RENTRÉES FINANCIÈRES		Indemnités forfaitaires brutes indexables qui dépendent de la présence d'enfants	Salaires fixes correspondant à un barème différent selon le type de pouvoir organisateur (public ou privé) + forfait de 15% du salaire brut pour les frais inhérents au travail à domicile
FISCALITÉ		Non imposable, car toutes les indemnités ONE sont considérées comme des remboursements de frais à l'exception des revenus de remplacement (allocation de chômage et indemnités de mutuelle) Bénéfice du quotient conjugal ⓘ	Application de la réglementation générale des impôts
STATUT SOCIAL	MALADIE/INVALIDITÉ	Droits ouverts si accueil moyen d'au moins 2 ETP	Sécurité sociale complète concernant les 5 piliers
	PENSION ET ALLOCATIONS FAMILIALES	Assimilée salariée	
	CONGÉS PAYÉS	Pas de congés payés, ni de pécule de vacances, mais 20 jours de fermeture assimilés pour la sécurité sociale	

CHÔMAGE	Dans certains cas, maintien du droit à des allocations en cas d'arrêt	
	Pas d'ouverture de droit liée à l'activité d'accueillante conventionnée	
	Allocation de garde en cas d'absence d'enfant	

Remarque concernant l'accès à la pension : Depuis 2023, pour les accueillantes qui accèdent à la pension, les années prestées avant 2003 entreront dorénavant en ligne de compte pour le calcul des années de carrière nécessaire à l'obtention de la pension minimale garantie.

- **CALCUL DE LA CAPACITÉ D'ACCUEIL CHEZ L'ACCUEILLANTE SALARIÉE**

La capacité d'accueil d'une accueillante est de 4 ETP.

Toutefois, les accueillantes conventionnées qui s'étaient vu accorder une dérogation à 3 ETP (faute d'espace suffisant) conservent cette capacité dérogatoire, et ce même si elles deviennent salariées (Art. 4 de l'AGCF du 22/05/19).

A dater du 1er octobre 2021, le calcul du respect de la norme de 4 ETP pour les accueillantes salariées peut être réalisé sur base mensuelle afin de permettre une plus grande souplesse dans la gestion des présences des enfants. Voici la formule qui doit être utilisée pour s'assurer du respect de cette norme mensuelle :

4 enfants ETP par jour X nombre de jours de travail sur le mois = nombre maximal d'unités pour des journées complètes (à multiplier par 2 pour des journées incomplètes).

Exemple : Calcul de la capacité d'accueil maximale d'une accueillante qui travaille à 4/5^{ème} temps (pas le mercredi) pour le mois de mai 2023.

- ✧ Le mois de mai 2023 compte 23 jours potentiels de travail moins 4 jours (mercredis durant lesquels l'accueillante ne travaille pas) => 19 jours.
- ✧ Si l'on retire les 3 jours fériés (fête du Travail - ascension et lundi de Pentecôte) => 16 jours de travail.
- ✧ L'accueillante ne prend pas d'autres congés en mai et est autorisée pour 4 enfants ETP.

16 jours x 4 enfants ETP = 60 présences possibles en journées complètes.

L'ONE a décidé d'autoriser, sans demande de dérogation, un **dépassement de 10% de la capacité d'accueil mensuelle pour permettre les dépannages temporaires des enfants déjà inscrits dans le service** (et dont l'accueillante est indisponible ou des enfants déjà inscrits chez cette accueillante et qui ont besoin de jours supplémentaires sur le mois), et ce pour autant que la norme de 5 enfants simultanément présents soit toujours respectée. Dans tous les autres cas, une **demande de dérogation** ⓘ doit être introduite. Celle-ci nécessite l'accord préalable de l'accueillante.

Ainsi, si l'on reprend l'exemple précédent, pour le mois de mai, cette accueillante peut dépasser ce nombre de présences en journées complètes (de 10 % maximum) => 66 présences et ce pour répondre à des demandes de dépannage d'enfants déjà inscrits dans le service.

- **RÔLE D'EMPLOYEUR ET RESPONSABILITÉS DE CHACUN AU SEIN DU SERVICE**

L'employeur (le pouvoir organisateur) devient le **seul responsable de ses travailleurs**. L'autorisation octroyée par l'ONE s'adressera au service et non plus à l'accueillante. En conséquence, si un problème surgit avec une accueillante, seule **la responsabilité du service sera engagée**.

QUELLES QUESTIONS SE POSER POUR ADAPTER CES NOTIONS AUX SPÉCIFICITÉS DE MON ORGANISATION ?

- ❖ Mon pouvoir organisateur est-il privé ou public ?
- ❖ Quelle est la place de la direction, de la TPMS, de l'accueillante salariée...dans l'organigramme du service ? Qui dépend hiérarchiquement de qui ?
- ❖ Quelles sont les missions confiées par l'organisation aux différents intervenants (Direction, TPMS, accueillantes conventionnées et salariées, responsable de service...)?
- ❖ Quels sont les outils déjà en place (règlement de travail, organigramme, descriptions de fonction...)? Ces outils sont-ils toujours adaptés ? Sinon, quelles sont les procédures internes pour les adapter à la réalité des accueillantes salariées ?

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

INTITULÉ	ADRESSE WEB
AGCF du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillantes d'enfants indépendant(e)s	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/05/02/2019014855/justel

Arrêté du 22 mai 2019 du Gouvernement de la Communauté française fixant le régime transitoire des milieux d'accueil	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/05/22/2019042129/justel
Contrat de gestion de l'ONE 2021-2025	https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/49398_002.pdf
Ligne du temps de la période de transition « Réforme »	https://view.genial.ly/601a7aec1a2eeb0d6fefe6e5/virtual-infographic-timeline-delaix-reforme-milac
Droit aux allocations de chômage en cas d'arrêt d'activité comme accueillante	https://www.onem.be/citoyens/accueillantes-d-enfants/avez-vous-droit-a-l-allocation-de-garde-octroyee-a-l-accueillante-d-enfants-
📄 La déclaration d'impôts pendant le mariage (le quotient conjugal)	https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/situation_familiale/huwelijk
📄 Modèle de demande de dérogation accueillante salariée – nombre d'enfants	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/10/Demande-de-derogation-AES.docx
📄 Brochure « Un statut social pour les accueillantes d'enfants »	https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/Brochures/Statuts_social_pour_les_accueillantes_d_enfants_one.pdf

[Revenir à la table des matières](#)