

# 1-LA TRANSITION VERS LE SALARIAT

## QUE DIT LA LÉGISLATION ?



### Réforme : Instauration d'une période de concertation<sup>1</sup>

Page | 5

En date du 20 décembre 2019, le gouvernement de la communauté française a voté un arrêté instituant une période de concertation de 6 mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cet arrêté ne suspend pas l'entrée en vigueur de la réforme mais prévoit de temporiser la mise en place de 6 points. Parmi ceux-ci, 4 peuvent concerner plus spécifiquement notre secteur :

**Concernant l'arrêté du 2 mai 2019**, l'entrée en vigueur des articles suivants est postposée au 1<sup>er</sup> juillet 2020 (**reportée au 1<sup>er</sup> octobre** par l'arrêté du 18 juin 2020) :

1. « Le pouvoir organisateur d'un **service d'accueil d'enfants** ou d'une crèche doit-être une asbl (association sans but lucratif), un pouvoir public ou une société à finalité sociale, en ce compris les sociétés coopératives. » (Article 5 §2)
2. « Le personnel du service d'accueil d'enfants ou de la crèche **ne peut être membre des instances décisionnelles du pouvoir organisateur.** » (Article 14)
3. « En crèche et dans les services d'accueil d'enfants, le personnel de direction, le personnel d'encadrement psycho-médico-social et le personnel d'accueil des enfants est soit **statutaire, soit sous contrat de travail** » (Article 15, alinéa 1<sup>er</sup>)

**Concernant l'arrêté du 22 mai 2019**, pour tous les milieux concernés, l'évaluation de la disposition contenue dans l'article 7 (**diplômes et certificats reconnus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020**) est **reportée courant 2020** (par l'arrêté du 20 décembre 2019 puis par l'arrêté du 18 juin 2020).



**Voir document utile - Liste des diplômes et certificats valables durant cette période de concertation.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, tout accueillante engagée par le pouvoir organisateur d'un service d'accueil d'enfants doit l'être sous **contrat de travail à domicile**<sup>2</sup>.

Seules les **accueillantes remplaçantes dans un co-accueil** existant déjà avant le 31/12/2019 peuvent encore être engagées sous le statut de conventionnées et ce jusque fin 2022<sup>3</sup>



**Le projet-pilote a pris fin le 31 décembre 2019. Les dispositions légales conclues dans le cadre de ce projet ne sont donc théoriquement plus à jour et doivent être réactualisées. Certaines dispositions devraient être renégociées tant pour le secteur public que pour le privé (bénéfice du crédit-temps, temps partiels, reconnaissance de l'ancienneté...)**

Ce 18 septembre 2020 (et ensuite chaque année), l'ONE a lancé un **appel à candidatures** auprès des pouvoirs organisateurs des services d'accueil d'enfants visant à actualiser les listes d'accueillantes conventionnées candidates pour conclure un contrat de travail à domicile.

## ET DANS LA PRATIQUE ?

- **PRÉSENTATION DE LA PROCÉDURE DE TRANSITION (CONVENTIONNÉES VERS SALARIÉES)**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toute nouvelle accueillante doit être engagée sous **statut salarié** (sauf remplacement au sein des coaccueils). Pour être considérée comme une nouvelle accueillante, il faut soit **n'avoir jamais été autorisé à exercer en tant qu'accueillante conventionnée, soit ne plus l'être depuis au moins un an.**

L'ONE organise actuellement (septembre 2020) la **constitution d'une réserve globale** de candidates au statut salarié. Cette liste, unique pour toute la Fédération Wallonie-Bruxelles, reprend toutes les accueillantes (ainsi que les coaccueillantes mais celles-ci ne peuvent être considérées comme candidate en 2020). Les candidatures seront **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).

Page | 6

### Autres remarques

Les accueillantes en indisponibilité depuis plus de 3 trimestres ne peuvent se porter candidates au présent appel à candidatures mais pourront postuler l'année suivante si elles ont repris leur activité. Dans tous les cas, l'engagement d'une personne en indisponibilité de longue durée ne pourra être autorisée l'accueillant(e) doit avoir repris son activité au moment de l'engagement).

Il est demandé aux services d'indiquer s'ils souhaitent ou non procéder à l'engagement des accueillant(e)s candidat(e)s. Si la réponse est non, aucun(e) des accueillant(e)s candidat(e)s du service ne seront pris(e)s en considération pour l'attribution des postes 2020.

Les postes de salariées disponibles sont attribués par l'ONE aux candidates (accueillantes volontaires) en fonction des budgets disponibles.



**[Voir source – Appel à candidature salariat 2020](#)**

- **TABLEAU COMPARATIF DES DEUX STATUTS**

La professionnalisation connaît plusieurs étapes depuis 2003. D'un statut de femme au foyer sans aucun droit, la première étape de l'évolution a été la création d'un statut social « sui generis » qui permettait l'accès à certains piliers de la sécurité sociale. Les rentrées financières des accueillantes étaient encore liées à la présence des enfants accueillis.

Le projet pilote 2018-2019 a permis à environ 400 accueillantes conventionnées volontaires de signer un « contrat de travail à domicile » et donc d'avoir accès à un emploi avec ses droits et ses obligations comme tout autre salarié.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, c'est le statut de salarié à domicile qui est applicable à toutes les nouvelles accueillantes.

Toutes les accueillantes conventionnées, si elles sont volontaires, devraient devenir salariées, selon les budgets disponibles, d'ici 2025.

		ACCUEILLANTE CONVENTIONNÉE	ACCUEILLANTE SALARIÉE
STATUT PROFESSIONNEL		Conventionnée avec un service d'accueil d'enfants	Contrat de travail à domicile signé avec un service d'accueil d'enfants à temps-plein pour l'accueil de 4 ETP
RENTRÉES FINANCIÈRES		Indemnités forfaitaires brutes indexables qui dépendent de la présence d'enfants	Salaire fixe correspondant à un barème différent selon le type de pouvoir organisateur (public ou privé) + forfait de 10% du salaire brut pour les frais liés à l'activité
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, 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			



**Voir source – Droit aux allocations de chômage en cas d'arrêt d'activité**

**NOTES SUR LE TABLEAU :**

Pour le calcul des équivalent temps plein, l'ONE préconise ce calcul :

4 enfants équivalent temps plein (ETP) par jour multiplié par 5 (nombre de jours par semaine) = 20 unités par semaine pour des journées complètes (> à 5 h de présence) ou 40 unités pour des journées incomplètes (< 5 heures de présence).



Ce calcul nous semble difficilement applicable à la réalité de terrain des accueillantes pour lesquelles une semaine n'est pas comparable à la suivante. Une proposition de trimestrialisation du calcul a été faite à l'ONE.

Le **quotient conjugal**<sup>4</sup> est une mesure fiscale destinée à alléger la charge fiscale des époux et des cohabitants légaux qui sont imposés de manière conjointe. Il permet d'octroyer au partenaire qui dispose d'un revenu professionnel très bas voire inexistant, une partie des revenus professionnels de l'autre partenaire.

- **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**.

Page | 8

Au vu de la relation contractuelle qui s'établit avec les accueillantes, tout service doit également, en concertation avec toutes les parties (représentants des travailleurs...), établir/modifier le **règlement de travail** de son organisation afin d'y inclure les spécificités liées à la fonction d'accueillante salariée

 **Voir Fiche 3.4 sur le règlement de travail**

Il nous semble important que chaque institution définisse clairement son **organigramme** pour le Service d'accueil d'enfants ainsi que les **descriptions de fonction** de chacun des intervenants :

- ✧ **Responsable du service** – en charge de la direction de celui-ci
- ✧ **TPMS** (Travailleur Psycho-Médico-Social) - encadrement psycho-médico-social
- ✧ **Accueillante** – encadrement des enfants

Ces descriptions reprendront les missions confiées à chaque fonction au sein du service.

 **Voir Fiche 3.3 sur la description de fonction**

## 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 du 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 (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 ? Si non, quelles sont les procédures internes pour les adapter à la réalité des accueillantes salariées ?

 **Voir Fiche 3.4 sur le règlement de travail et Fiche 5.4 sur le conseil d'entreprise**

## SOURCES UTILISÉES

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
Arrêté du gouvernement de la communauté française du 14 novembre 2013 portant approbation du contrat de gestion de l'office de la naissance et de l'enfance 2013-2018.	<a href="http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2013/11/14/2014029026/justel">http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2013/11/14/2014029026/justel</a>
Powerpoint de la séance d'informations à l'attention des pouvoirs organisateurs des services d'accueil d'enfants. « Lancement de la réforme de l'accueil de la petite enfance ».	<a href="https://www.cosege.be/infoscovid/seances-de-prese...forme-powerpoint/">https://www.cosege.be/infoscovid/seances-de-prese...forme-powerpoint/</a>
Article ONE " Les mesures postposées"	<a href="https://www.one.be/professionnel/detailarticlepro/news/reforme-accueil-petite-enfance-les-mesures-postposees/">https://www.one.be/professionnel/detailarticlepro/news/reforme-accueil-petite-enfance-les-mesures-postposees/</a>
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française visant à mettre en place une période de concertation dans le cadre de la réforme des milieux d'accueil	<a href="http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/12/20/2019042973/justel">http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/12/20/2019042973/justel</a>
Arrêté du gouvernement de la communauté française du 18 juin 2020 prolongeant la période de concertation dans le cadre de la réforme des milieux d'accueil	<a href="http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/06/18/2020041857/justel">http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/06/18/2020041857/justel</a>

## DOCUMENTS UTILES

DOCUMENTS UTILES (TEXTES LOIS, ARTICLES...)	
Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
Droit aux allocations de chômage en cas d'arrêt d'activité comme accueillante	<a href="https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t21#h2_8">https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t21#h2_8</a>
Liste des formations valables durant la période de concertation	<a href="https://www.cosege.be/infoscovid/listes-des-formations-valables-durant-la-periode-de-concertation/">https://www.cosege.be/infoscovid/listes-des-formations-valables-durant-la-periode-de-concertation/</a>
Ligne du temps de la période de transition « Réforme »	<a href="https://www.cosege.be/infoscovid/ligne-du-temps-periode-de-transition/">https://www.cosege.be/infoscovid/ligne-du-temps-periode-de-transition/</a>

## PRÉCISIONS SUR LES SOURCES RÉFÉRENCÉES DANS LA FICHE

1 Réforme accueil petite enfance : Les mesures postposées—Office de la naissance et de l'enfance. (s. d.). Consulté 20 février 2020, à l'adresse <https://www.one.be/professionnel/detailarticlepro/news/reforme-accueil-petite-enfance-les-mesures-postposees>

2 Arrêté du gouvernement de la communauté françaises du 14 novembre 2013 portant approbation du contrat de gestion de l'office de la naissance et de l'enfance 2013-2018– article 10 de l'annexe 10 et article 13 de l'annexe 6.

3 Arrêté du gouvernement de la communauté françaises du 14 novembre 2013 portant approbation du contrat de gestion de l'office de la naissance et de l'enfance 2013-2018– article 10 de l'avenant 18.

4 La déclaration d'impôts pendant le mariage. (2013, juillet 29). Belgium.be. <https://www.belgium.be/fr/famille/couple/mariage/fiscalite>