4 - L'ACCUEILLANTE EN FONCTION

FICHE 4.1 - LA RÉMUNÉRATION

QUE DIT LA THÉORIE ?

Les références légales ne sont pas les mêmes selon que le pouvoir organisateur soit privé ou public.

- POUR LE SECTEUR PRIVÉ

La rémunération correspond au barème puériculteur et accueillante qualifiée tel que défini par la Commission paritaire 332.

L'accueillante bénéficie d'une prime de fin d'année conformément à cette même commission paritaire 332.

- POUR LE SECTEUR PUBLIC

Un principe de base du fonctionnement du secteur public est l'autonomie locale (comprenez par-là l'autonomie du PO qu'il s'agisse d'une commune ou d'un CPAS par exemple). Concrètement, lorsqu'une circulaire est rédigée et diffusée par le ministre des Pouvoirs locaux, celle-ci ne s'applique pas d'office à tous les PO. Ceux-ci doivent prendre position pour chacune d'entre elles et décider s'ils vont l'appliquer ou non. Ce principe d'autonomie peut expliquer les diversités de fonctionnement relevées dans les SAE qui sont organisés par des pouvoirs locaux.

Les barèmes applicables notamment dans les pouvoirs locaux sont répartis en différentes filières (administratif, culture, spécifique, ouvrier...). Ces filières sont composées de différentes catégories de barèmes identifiées par des lettres (A jusque E).

Des conditions d'accès à chacun de ces barèmes sont définies dans les textes qui régissent le fonctionnement des pouvoirs locaux (Statuts administratif et pécuniaire). Ainsi, certains barèmes sont accessibles par recrutement, d'autres par promotion (après X années d'ancienneté, après avoir passé un examen de promotion...).

La circulaire du 2 décembre 2022 stipule que la rémunération des accueillantes salariées se calcule à partir de l'échelle barémique D2 pour celles qui disposent du titre requis et d'une échelle E3 pour celles qui ne disposent pas du titre requis (concerne principalement les conventionnées qui deviennent salariées).

La question des titres requis ne se pose que dans la situation où une accueillante conventionnée devient salariée puisque qu'il n'est plus possible d'engager une accueillante ne disposant pas d'un titre requis.

Par titre requis, il est fait référence à la liste (éditée par l'ONE) des formations initiales qui donnent accès au métier et qui est en vigueur au moment de la salarisation de l'accueillante conventionnée.

Valorisation des compétences

La circulaire du 25 janvier 2011 (fait partie des circulaires PACTE) prévoit notamment la possibilité d'accès au barème D2 moyennant l'obtention d'un titre de compétences (si l'on ne dispose pas du diplôme ou de la formation requise). Cette circulaire ne s'applique que si le PO l'a intégrée dans ces statuts (pécuniaire et administratif) ou compte l'intégrer.

Si c'est le cas, une accueillante qui ne dispose pas au moment de son passage au salariat d'un titre requis peut, sur base volontaire, faire valider ses compétences acquises auprès des **organismes compétents** ⓘ. Une fois cette validation obtenue, elle pourra accéder au barème D2.

Ce dispositif de validation des compétences concerne uniquement les accueillantes en fonction. Il ne constitue en aucun cas une possibilité d'accès à la profession pour les personnes ne disposant pas d'un titre requis.

⇨ Une personne ne disposant d'aucun diplôme et qui passe sa validation des compétences ne peut accéder à un emploi d'accueillante. L'ONE ne lui délivrera pas l'autorisation d'ouvrir son lieu d'accueil, car elle ne répond pas aux conditions d'accès ▸ Voir fiche 3.1 – Les conditions d'accès

Concernant la prime de fin d'année, chaque pouvoir organisateur public bénéficie d'une certaine autonomie pour établir les critères d'attribution d'une éventuelle **prime de fin d'année**. Il n'y a pas de règle commune à tous.

Remarque – Les statuts pécuniaire et administratif ainsi que le règlement de travail sont des textes indispensables pour comprendre le fonctionnement d'un SAE qui relève d'un PO public. Souvent, nous constatons que ces textes ne sont pas ou peu connus des professionnels qui exercent dans les SAE. Nous ne pouvons que conseiller aux directions/responsables de service de demander à les consulter et de s'y référer chaque fois que cela est nécessaire.

- POUR LES DEUX SECTEURS

  - **Prise en compte de l'ancienneté**

L'accueillante qui débute ses activités ou qui passe de conventionnée à salariée bénéficie d'une ancienneté de 0 année.

CC BY NC

Toutefois, dans les négociations avec les autorités, la COSEGE a sollicité que soit subsidiée l'ancienneté acquise dans les milieux d'accueil collectifs, car cette absence de reconnaissance était un frein au recrutement dans les SAE. Concrètement, une accueillante salariée qui postulait dans une crèche voyait son ancienneté (comme salariée) reconnue, alors qu'une puéricultrice qui souhaite quitter son emploi en crèche pour devenir accueillante était subsidiée à l'ancienneté 0. Affaire à suivre !

- **Indemnité forfaitaire**

L'accueillante perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle correspondant à 15% (depuis le 1/06/23 – auparavant 10%) de sa rémunération mensuelle brute à titre de compensation financière pour les divers frais inhérents au travail à domicile (chauffage, électricité, alimentation…).

Il s'agit d'un remboursement de frais : ces montants ne sont donc en théorie pas imposables. Certaines **démarches** ⓘ doivent être effectuées à ce sujet par l'employeur, qui diffèrent selon qu'il soit privé ou public.

Ces montants sont repris dans la fiche fiscale remise par l'employeur et apparaissent dans la déclaration fiscale. La prime de fin d'année et le double pécule de vacances ne sont pas pris en considération dans le calcul de ce défraiement.

Et dans la pratique ?

Toutes les indications relatives aux barèmes de référence et aux modalités de paiement de la rémunération doivent être reprises dans le contrat et/ou le règlement de travail ainsi que dans le statut pécuniaire pour les SAE qui relèvent des pouvoirs locaux.

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail. Elle ne peut donc pas être unilatéralement modifiée et en cas de changement, il doit impérativement y avoir un avenant au contrat de travail.

Un pouvoir organisateur peut bien entendu décider d'octroyer des avantages supplémentaires : chèques-repas, chèques cadeaux, assurance-groupe, assurance hospitalisation…

Dans les SAE qui relèvent du secteur privé, des frais de déplacement doivent être versés dans certains cas de figure notamment les visites à la médecine du travail, les formations….

Pour les SAE publics, il convient de se référer aux statuts locaux pour voir ce qui est prévu en matière de frais de déplacement.

Le service est par contre tenu de payer l'indemnité forfaitaire mensuelle correspondant à 15% de la rémunération mensuelle brute à titre de compensation financière pour les divers frais inhérents au travail à domicile. Si l'accueillante estime que ses frais réels dépassent ce montant, elle peut déclarer un montant supérieur dans sa déclaration d'impôts, mais devra le justifier à la demande du SPF Finances.

L'employeur doit verser les 15% pendant les périodes de suspension du contrat telles que prévues par la Loi du 3 juillet 78 relative au contrat de travail (maladie en période de salaire garanti, les congés annuels, les forces majeures, les petits chômages…). La Cour de cassation du 1er avril 2015 a estimé que des frais pouvaient en effet être engagés par l'accueillante durant ces périodes de suspension de l'activité. L'employeur ne paie plus les 15% lorsqu'il ne paie plus de rémunération au travailleur (jours de maladie non couverts par un salaire garanti, congé sans solde, congé non rémunéré pour raisons impérieuses …).

Quelles questions se poser pour adapter ces notions aux spécificités de mon organisation ?

- Quelles sont les modalités de défraiement des frais de déplacement pour les missions (journées pédagogiques, formations, visites médecine du travail…) au sein de mon organisation ?
- Si je relève d'un PO public, que disent les statuts par rapport à la fonction d'accueillante ? Les circulaires du 2/12/22 (statut des accueillantes) et celle du 25/01/21 (valorisation des compétences) ont-elles été intégrées par mon PO ? Une prime de fin d'année est-elle prévue ?
- Mon institution octroie-t-elle d'autres avantages extra-légaux ? Les accueillantes peuvent-elles en bénéficier ?

Bibliographie et ressources

- Pour tous

INTITULÉ	ADRESSE WEB
La Loi du 3 juillet 78 relative aux contrats de travail	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel
Interpellation du SPF par l'ASBL FILE concernant le paiement du forfait de 10% en cas d'absence pour maladie.	https://www.fileasbl.be/membres/faq-statut-salarie-accueillantes-a-domicile/
Site du SPF Emploi – La rémunération	https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration

CC BY NC

- POUR LE PRIVÉ UNIQUEMENT (CP 332)

INTITULÉ	ADRESSE WEB
CCT du 25 juin 2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour des accueillantes d'enfants à domicile.	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2021/09/21-06-25-CCT-Salariat-des-accueillantes-1.pdf
CCT du 19.09.1988 relative à la prime de fin d'année	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/11/88-09-19-CCT-Prime-de-fin-dannee-FILE.pdf
Barèmes actualisés CP 332 (Banque de données des salaires minimums)	https://salairesminimums.be/document.html?jcId=c329743fc7ce46a1a1a2c2bb596e65aa&date=03%2F11%2F2023
Convention collective de travail du 25 juin 2023 (modifie la CCT du 25/06/21) – augmentation de l'indemnité forfaitaire à 15%	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/11/23-06-25-CCT-augmentation-15-modifie-CCT-25-06-21.pdf
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 – mise en œuvre des accords du non marchand – revalorisation barémique (MAE)	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/11/23-07-11-CCS-ANM-et-revalorisation-baremique.pdf

- POUR LE PUBLIC UNIQUEMENT

INTITULÉ	ADRESSE WEB
Circulaire pouvoirs locaux du 2 décembre 2022 relative à l'évolution du statut de salarié des accueillant.e.s d'enfants des Services d'Accueil d'Enfant (SAE)	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2022/12/22-12-02-CIRC-salariat-des-accuueillantes.pdf
Protocole d'accord 1/2018 établi à la suite du comité C Wallon du 29 mars 2018 – mise en œuvre du dispositif de validation des compétences pour le secteur public	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/11/18-03-29-MPL-Protocole-daccord-baremes-accueillantes-Comite-C-du-29-mars-2018.pdf
Site du Centre régional de formation – circulaire validation des compétences	https://crf.wallonie.be/doc.php?rub_id=8&site=1&lg=1&doc_id=551
Echelles barémiques pouvoirs locaux (document 4)	https://crf.wallonie.be/getfile.php?id=219&site=1

Revenir à la table des matières

CC BY NC