

REUNION D'INFORMATION – LA REFORME DANS LES SAE

LA MARLAGNE – 13 MAI 2022

INTRODUCTION DE LA RENCONTRE (COSEGE)

Marie – Au vu des retours du terrain, il nous semblait important d'avoir rapidement un temps d'échange sur les questions spécifiques aux SAE liées à la réforme en cours. L'ONE a proposé cette rencontre et nous avons sauté sur l'occasion malgré le délai très court.

Une synthèse des questions transmises préalablement par les participants a été remise à Mr Gilson pour qu'il puisse dans la mesure du possible y répondre. Les questions relatives aux coaccueils seront abordées en fin de matinée car tous les services présents ne sont pas concernés.

INTERVENTION - EDDY GILSON

1. LE POINT SUR LA SITUATION

On entend beaucoup parler du plan cigogne depuis quelques jours => a la volonté d'éviter que l'on croie qu'il n'y a plus que cigogne et que le reste n'avance plus. Beaucoup de dossiers en cours sont liés.

Propose de refaire le point global sur où on est et où on va pour les SAE. A essayé d'intégrer un maximum des réponses aux questions dans la présentation.

Le point sur la situation

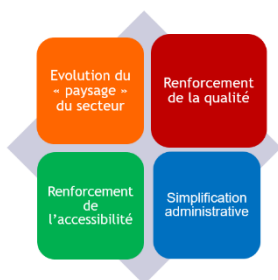


Réforme pour les SAE = grand soleil car c'est le seul secteur pour qui on peut garantir que tout sera fini pour 2025. Les moyens sont là. Malgré cela il y a des choses qui ne vont pas bien (nuages) :

- Manque d'accueillantes
- Sortie du COVID et état des équipes...

L'objectif fondamental initial de repositionnement et de relance du secteur de l'accueil à domicile n'est aujourd'hui pas atteint. Comment écartier les nuages ? Si on ne fait rien et que la situation s'aggrave => Risque = Constat des politiques = ça a coûté autant et cela n'a rien amené de plus !

4 groupes d'objectifs réforme



La réforme poursuit 4 objectifs de base. Nous allons aborder plus spécifiquement l'évolution du paysage du secteur.



2. LA TRANSFORMATION DES SERVICES

Transformation des services

Evolution du
« paysage »
du secteur

Pour le 1^{er} trimestre 2022

- Passer de l'agrément SAEC – SAEC, Crèche/MCAE à l'autorisation SAE. **OK**
- Passer d'une capacité en accueillant.e.s à une capacité en places par multiple de 36. **OK**
- Capacité et droit au subside fixés pour 5 ans (sauf baisse de plus d'1/3 des places) **OK**

Planning pour la transformation des SAE - Ce qui devait (et a été) réalisé pour la fin du premier trimestre 2022 :

- Suppression effective des SAEC et remplacement par le modèle SAE => à partir de là toutes les règles de la réforme prévues pour les SAE s'appliquent.
- Aujourd'hui, pas de possibilité de créer de nouveaux SAE
- Harmonisation avec le système d'autorisation des MAE collectifs => l'ONE donne maintenant une capacité en place. Le but était de montrer que les SAE peuvent être (sont) aussi des contributeurs de places => pas juste des accueillantes.
- Volonté de pouvoir à terme générer de nouvelles places via les SAE – mais pas possible pour l'instant car en parallèle logique de moratoire donnée par le cabinet.

3. LES NORMES DE PERSONNEL DIRECTION – TPMS

Normes personnel direction- PMS

Evolution du
« paysage »
du secteur

- Normes PMS (passage du 1/20 au 1/18 – 0,5/36 places) **OK depuis la législature précédente.**
- Normes de direction : sera réalisé comme pour les crèches entre 2022 et 2025 dans le cadre du subside dit de renforcement. **OK fin 2025 au plus tard**
 - 0,5 ETP pour les services de 36 places- 1ETP au-delà.
 - Par ordre d'ancienneté « d'agrément »/autorisation. Les plus anciens d'abord.
 - 2/5 2022 – 3/5 2023 – 4/5 2024 – 5/5 2025
 - Fixation du barème en cours.
 - Formation : directeur en place ne doit pas justifier des nouvelles qualification.
- Normes personnel d'accueil : **OK**



Les nouvelles capacités des SAE ont été fixées (au 1/01/22) pour 5 ans => volonté d'éviter l'effet yoyo du nombre d'accueillantes sur les emplois des TPMS. Volonté aussi que cette sécurité d'emploi permette d'être actif sur les recrutements, les transitions des coaccueils... avec plus de sérénité!

Seul « risque » par rapport aux capacités => règle qui prévoit que si un service perd plus d'un tiers de ses accueillantes => possible révision par l'ONE de sa capacité (et diminution des emplois TPMS). On pourrait d'initiative le faire dans un temps normal. Pas d'activation à priori pour la première vague car il faut absorber tout ce que l'on vient de vivre.

Question d'un participant – que faire si nous n'atteignons pas le minimum de 36 places au terme des 5 ans ? Jusqu'à présent, parce que les accueillantes ne coutaient pas cher, on ne touchait pas à la pérennité

des services. Avec le salariat (qui coute plus cher) – ce fonctionnement historique devient difficile à tenir. Le gouvernement ne va pas payer tout l'encadrement d'un service (0,5 Direction 0,5 TPMS...) pour deux ou trois accueillantes... Il y aura un monitoring des capacités des SAE, pour ceux qui sont dans cette situation (difficulté à atteindre les 36 places), à mi-chemin des 5 ans, il y aura une discussion avec l'ONE pour définir des objectifs et un plan d'action. Mais il est clair que s'il n'y a pas de la part du PO de volonté d'engager, pas d'investissement dans le recrutement...on pourrait aller vers la suppression de l'autorisation. On fera tout pour que cela n'arrive pas, bien entendu, mais il faut que l'investissement soit fructueux, que l'on avance. Il faut que les PO arrêtent de laisser vivoter certains SAE. La question des capacités (atteindre ou non la tranche supérieure qui a été fixée pour le SAE) se pose aussi pour les autres, mais le risque est une descente de tranche – l'autorisation du SAE n'est pas en jeu.

4. LES NORMES DU PERSONNEL D'ACCUEIL DES ENFANTS

Normes personnel d'accueil des enfants

Evolution du
« paysage »
du secteur

- Poursuite & finalisation du passage au statut salarié.
- Plus d'engagement conventionné depuis le 1^{er} janvier 2020 (sauf remplacement co-accueil).
- Situation 31/12/2020 : 2244 accueillant.es
 - 884 salarié.e.s
 - 244 co-accueillant.e.s
 - 1116 accueillant.e.s conventionné.e.s
- 2021-2025 : 223 postes de salarié/an selon classement communautaire (actualisé chaque année)
 - 2021 OK (reste 893 accueillant.e.s conventionné.e.s)
 - 2022 : 134 postes ont été attribués (893; 10% de 893 = 89 ; 223-89= 134), sachant dès lors que le nombre de nouvelles accueillantes pouvant être engagées est limité à 89. (février 41 dossiers).



3 types de personnel subsidiés dans les services : TPMS, Direction, Encadrement. Les TPMS – c'est en ordre maintenant. Pour le personnel de direction – ce contrat de gestion donne les moyens de financer les postes de direction pour tous les secteurs. Budget alloué, mais pas en une fois. Etalement par tranche entre 2022 et 2025.

A ce stade-ci telle que la réglementation le prévoit, la fonction de direction n'est pas scindable sur plusieurs personnes. Sait que ce n'est pas facile et que cela pose des difficultés concrètes, mais la législation ne le permet pas.

Comment seront attribués les subsides (répartition dans les tranches)? Critères objectifs :

- Par ancienneté d'autorisation (pas celle donnée en 2022, mais celle du premier agrément)
- Les SAE sont dans le même pot que les crèches (qui sont parfois plus anciennes), mais cela ira tout de même vite car en 2022, 3/5^{ième} (2/5^{ième} de 2022 et anticipation de la tranche de 2023 – 1/5^{ième}) de l'ensemble des milieux d'accueil se verront proposer la subside de leur fonction de direction.
- Pour permettre cela, il y avait en en 2022, une série de travaux à finaliser notamment la détermination du barème de subventionnement (qui peut être différent du barème de rémunération). Les travaux en cours avec la CP 332 devraient aboutir. Pour juin, les barèmes seront fixés. La note à destination des Mae est prête à partir à l'ONE.
- Grosse majorité des SAE seront dans la première vague (peu de services hyper récents). Les derniers probablement en 2024.

Autre chose importante => les personnes en fonction ne devront pas justifier des nouvelles formations. Ils seront également dispensés de la formation complémentaire.

Question d'un participant – Comment sera identifiée cette personne ?

Il faut dans l'autorisation avoir donné le nom du directeur – c'est la personne qui au niveau des registres ONE (à l'administration subrégionale) a été désignée responsable de la gestion journalière/projet. Il ne suffit pas que la personne soit renseignée dans pro.one. L'ONE prendra les personnes en fonction juste avant de lancer l'appel.

Question d'un participant : Si personne n'est à temps plein, comment fait-on ? Qui doit-on mettre dans la fonction ? Possibilité de dérogation ?

L'ONE s'attend à devoir réfléchir à des ajustements de cet ordre-là, mais c'est à vérifier. La personne qui aura la dispense l'aura partout y compris si elle va dans d'autres structures. Il faut quelqu'un qui ait assez de temps pour piloter la structure.

Question d'un participant : Service avec un système de codirections (un pour la crèche et un pour la SAE) – devons-nous attribuer un nom à chaque enveloppe de subside pour la fonction de direction ?

Oui.

Question d'un participant : Pour un service qui a une capacité reconnue de 72 places (réellement 40 places), nous allons réellement avoir une direction temps plein et un temps plein TPMS ?

Oui car cela permet de soutenir le développement – permettre le redécollage. Mais après 5 ans, il y aura une autre position. Le subventionnement devra correspondre plus à la réalité.

L'arrivée des directions est un nouveau changement dans la culture des équipes après l'arrivée du salariat, mais c'est une revendication du secteur depuis longtemps.

5. LE MORATOIRE DES ACCUEILLANTES

Moratoire

Evolution du « paysage » du secteur

- Capacité maximum pour l'ensemble des SAE = capacité 31/12/2020 soit 2244 accueillant.e.s.
Objectif = permettre le financement et la finalisation du passage au statut salarié.
Lien avec la fixation de la capacité des services et maintien de l'emploi PMS.
- Fin du moratoire : nouvelle programmation.
 - Pas dans le cadre de Cigogne +5200
 - Contrat de gestion art. 1.2.3. :
 - 2023 : ONE analyse les besoins futurs en ce compris pour l'augmentation des capacités des SAE.
 - Janvier 2024 : rapport au gouvernement.

Le gouvernement a accepté de libérer les budgets pour passer toutes les accueillantes au salariat d'ici à 2025. Il y a une clause de réserve dans le contrat de gestion – négociée avec la plate-forme – qui prévoit de faire le point en 2024 sur les accueillantes qui ne sont toujours pas salariées. Pour rappel, au moment du projet-pilote, le SPF a accepté la coexistence des deux statuts (conventionné et salarié) pendant un certain temps, mais à condition que cela s'arrête un jour. En 2024, il faudra identifier les accueillantes pour qui le passage au salariat pose un problème et quel est le problème (quelle durée aussi) => arriver à avoir une liste exhaustive du nombre d'accueillantes et de différents problèmes => renvoyer vers le fédéral et voir s'il est envisageable d'avoir un groupe résiduaire d'accueillantes conventionnées (qu'on laisserait tranquille).

Explications du moratoire (voir aussi annexe en fin de compte-rendu) :

Au moment des négociations sur le contrat de gestion - 2244 accueillantes répertoriées. Passage au salariat prévu par tranche de 223 postes par année.

Sur les 223 postes – on prend 10% des accueillantes conventionnées restantes (ces 10% représentent le turn-over moyen du secteur – départ à la pension...). Pour 2022, cela représente 89 postes. Tant qu'il reste des places dans ce pot, on peut engager de nouvelles accueillantes.

Les capacités ont été revues sur base de nombre d'accueillantes existant réellement, mais en accordant la tranche supérieure à ce nombre. Pourquoi faire cela? Ce qui a été expliqué au gouvernement => ok il y a moins d'accueillantes, mais le secteur a besoin de ressources pour pouvoir gérer ce qui va arriver (recrutement, coaccueil, salariat...) => ce n'est surtout pas le moment de réduire les TPMS. Cela a été accepté, mais en contrepartie => le gouvernement a souhaité limiter le nombre de nouvelles accueillantes salariées (coût important).

Si on additionne toutes les nouvelles capacités => le nombre de nouveaux postes salariés nécessaires par an c'est bien plus que 223. On ne peut pas permettre à tous les services d'engager jusqu'à leur capacité fixée sinon on dépasse le moratoire (2244 accueillantes). Pas possible budgétairement!

Un SAE qui a une capacité fixée supérieure à son nombre d'accueillantes réellement en fonction => peut engager tant qu'il y a des postes libres dans le pot commun (c'est-à-dire tant que l'on n'a pas dépassé les 2244 accueillantes réellement en fonction en FWB).

Quand est-ce que moratoire va se terminer? Le plan cigogne se lance, mais les SAE ne peuvent pas engager! Mauvais procès car aujourd'hui, il y a plus ou moins 2100 accueillantes en fonction alors que le moratoire en limite le nombre à 2244 => pas de soucis pour l'engagement et surtout pas logiques de demander des postes en plus via le plan cigogne.

Concernant une éventuelle création de places, l'ONE devra remettre un avis au gouvernement pour dire quels sont les besoins de places (tous MAE confondus) – après cigogne 5200+. Il est clair que si l'on fait cela en 2024 et qu'il n'y a pas d'améliorations dans le développement des SAE (essayer de récupérer les 2244 accueillantes), ce sera difficile d'argumenter en faveur d'une augmentation de places d'accueil dans le secteur des SAE. Il est important que l'on sente que la machine a redémarré pour que le moratoire soit éventuellement levé.

6. LES REMPLACEMENTS DES ACCUEILLANTES

Remplacements

Evolution du « paysage » du secteur

- Quota annuel global de « nouvelles » = 10% du solde des accueillant.e.s conventionné.e.s (turn over).
- **Pot commun appelé à disparaître.**
- Remplacement des accueillant.e.s salarié.e.s
- **Propre à chaque SAE appelé à devenir la norme dans le cadre de la gestion des capacités des services.**
- Remplacement des co-accueillant.e.s
- **Par des accueillant.e.s conventionné.e.s appelé à disparaître**
 - Remplacement d'un des co-accueillant.e.s possible jusque fin 2025.
 - Remplacement des deux possibles jusque fin 2024 si engagement à se transformer en crèche.

Le remplacement des accueillantes conventionnées n'est plus possible excepté dans les coaccueils.

Question d'une participante - Une accueillante salariée en maladie de longue durée (plus de 2 ans) peut-elle être remplacée? Pas d'obligation de la licencier – le SAE peut soit engager la nouvelle candidate sur un contrat de remplacement – soit l'engager directement en contrat titulaire si on a de la marge au niveau de la capacité du service. Le contrat de remplacement, c'est surtout si l'on a déjà atteint notre capacité

car dans ce cas, si l'accueillante malade reprend le travail, le SAE se retrouve avec une accueillante en trop par rapport à sa capacité (s'il a octroyé un CDI).

7. L'EVOLUTION DU STATUT DE SALARIE

Evolution du statut salarié

Evolution du « paysage » du secteur

- Modification pour la prime de fin d'année et pécule de vacance pour l'année du passage au statut.
 - droit à l'intégralité de leur pécule de vacances si son contrat de travail entre en vigueur avant le 31/08/2021.
 - droit à l'intégralité de leur allocation de fin d'année.


Mis en œuvre pour la 1^{ère} fois fin 2021.

- Subventionnement temps partiel 4/5^{ème} (arrêté en cours de publication au MB)

Ouverture minimum : 176 jours par an, 4 jours par semaine et 10 heures par jour entier (possible donc aussi pour 4,5 jours/semaine)

Possible au recrutement & pour l'accueillant.e. en fonction

Rem. si congés syndicaux : maintien du subside temps plein (si le salaire reste à charge de l'employeur.



Concernant le pécule de vacances et la prime de fin d'année - il y a eu une décision prise très tard fin 2021 (congés de Noël). Maintenant, c'est prévu et organisé. Les SAE peuvent compter sur ces subsides qui sont prévus structurellement jusque fin 2025.

Autre sujet important : la subsidiation des temps partiels. C'est un débat de vie ou de mort (Sérieusement!) dans lequel, il faut trouver des solutions au conflit qui oppose les droits de travailleurs que le statut promet et le droit des familles au maintien et à la continuité du service.

Ce débat se termine, mais on a des difficultés à avancer. Compromis trouvé – qui correspond à la pratique des SAE => ne pas aller en deçà, dans la plupart des cas, du 4/5^{ième}. Un arrêté du gouvernement prévoit la subsidiation des temps partiels – il a été validé le 31/03/22, mais n'est à ce jour pas encore publié (et donc pas encore en vigueur). La communication vers les PO est prête à l'ONE. Le temps partiel à 4/5^{ième} ou 4,5/5^{ième} ouvre la porte à un certain nombre de congés, mais pourra aussi être proposé à l'engagement ou pour le passage au salariat des conventionnées à temps partiel.

Une des difficultés reste la question des interruptions de carrière dans le secteur public - Eddy a participé au comité C il y a peu – une circulaire est en cours de rédaction et devrait être envoyée prochainement aux PO publics. La difficulté c'est qu'il existe des droits sociaux spécifiques au secteur public (et qui s'applique à l'ensemble du personnel) et il faut voir comment articuler ces droits avec les particularités de notre secteur. Très difficile aujourd'hui de limiter les pauses carrière dans le secteur public (cela n'est de plus pas une compétence de l'ONE) – d'où le travail avec le comité C => tentative de les convaincre que si on va trop loin dans les droits acquis comme les pauses carrière, les parents risquent de désertier les SAE publics. Il faut trouver un équilibre, mais pas simple, certaines choses dépendent même du fédéral.

Question d'un participant – Les temps partiels auront-ils une influence sur les capacités des SAE ? Non, les capacités sont calculées sur le nombre de places qui ne change pas dans le cadre d'un temps partiel donc pas d'impact.

Autre particularité – les congés syndicaux – en crèche assez simple, c'est reconnu et on couvre au niveau du subside. Pour les SAE, il y a eu un accord => le congé syndical va pouvoir aller à 4/5^{ième}, mais pas

plus loin, ce temps dévolu aux missions syndicales doit être rémunéré par l'employeur et sera donc subsidié par l'ONE (max 1/5^{ième}). La difficulté c'est que l'accueillante doit rester disponible à 4/5^{ième} et ce sera parfois difficile au niveau des agendas (organisation des réunions...) => importance de sensibiliser « Ok je suis déléguée syndicale, mais je suis avant tout accueillante ».

Cette mesure (temps partiels) est extrêmement importante, cela va faciliter certains recrutements. Cela va aussi faciliter les passages dès 2023. Lors du prochain appel, les conventionnées à temps partiel pourront accéder au statut. Cela ne va pas nécessairement faciliter les choses au niveau de la gestion des SAE par contre.

Question d'un participant - Quid des personnes autorisées pour 3 places par exemple et qui souhaitent rester ainsi ? Elles peuvent, mais il n'y en aura pas de nouvelles. Il n'y en a plus beaucoup.

Si une accueillante passe à 4/5^{ième} – signature d'un avenant qui devra être communiqué aussi à l'ONE.

Question d'un participant – Nous octroyons à nos travailleurs des « congés foyers » (enfant malade...) - une partie est sans solde, mais cela impacte l'ancienneté utilisée pour le calcul des subsides – normal ?

Réponse d'un autre participant – ces congés peuvent être assimilés à des congés pour raisons impérieuses et il faut les renseigner comme tels dans la demande de subside – ainsi, il n'y a pas d'impact sur l'ancienneté du travailleur (à la différence des congés sans solde sans maintien des droits sociaux).

8. FORMATION ET BILAC

Formation & Bilac

Renforcement
de la qualité

- Bilans de fonctionnement en cours de déploiement progressif.
- Formations initiales : les travaux du chantier initié par la Ministre progressent et devraient aboutir à une adaptation de la réglementation fin juin/début juillet.
- Personnes en fonction ne doivent pas justifier des qualifications.
- Mise en place des nouvelles formations.
- Assimilation pour les co-accueillant.e.s conventionné.es passant en crèche.
- Maintien des mécanismes de VAE/validation des compétences



Pour les SAE – les bilans de fonctionnement seront progressivement mis en place à partir de 2023 et après concertation avec les SAE. La formule utilisée dans le collectif sera adaptée.

Concernant les formations initiales – il y a eu une période de concertation (toujours en cours) avec des rencontres (calendrier perturbé par le covid) pour rediscuter des formations initiales. Situations compliquées surtout pour les SAE qui avaient déjà anticipé le CESS pour le projet pilote. Obtenu un certain nombre de consensus lors des dernières réunions => Un projet d'arrêté passe au CA de l'ONE la semaine prochaine et normalement fin mai au gouvernement. Espoir que l'on ait un texte en vigueur début juillet.

L'objectif c'est que ce soit plus clair ! Pour les postes de direction – la liste des formations restera relativement la même que dans la proposition initiale avec des modules de formation complémentaires dont le contenu a été approuvé par le groupe et par le CA de l'ONE en avril. Un appel à candidatures a

été lancé pour les organismes de formation => objectif? Lancer les premiers modules fin 2022-début 2023.

Formation TPMS – pas de grands changements – peut-être ajout de la psychomotricité (mais à confirmer). La réforme prévoyait la mise en œuvre d'un baccalauréat en éducation du jeune enfant. Normalement le bachelier devrait être reconnu pour pouvoir lancer les premiers échanges fin 2023 – début 2024. L'ARES qui gère les reconnaissances est sur le point de terminer. Il faudra donc ajouter cette formation dans les textes pour que les personnes qui envisagent de se lancer dans cette formation soient assurées d'avoir des opportunités dans le secteur.

Formation du personnel d'encadrement – différents enjeux, dont celui de ne pas créer une pénurie de candidats dans les années à venir. IL fallait donc éviter que les personnes en formation maintenant se retrouvent sur le carreau lorsqu'elles sortiront (singulièrement les auxiliaires de la petite enfance).

A terme, suppression des formations de puériculture, auxiliaire de la petite enfance et accueillante IFAPME => Remplacement par une formation unique – même contenu de formation peu importe l'opérateur. Ce travail sur un cursus unique est en cours depuis 5 ans avec le SFMQ et les partenaires sociaux. Cette réflexion tombe en pleine réforme du pacte de l'excellence => pas simple de faire bouger le paquebot de toutes les écoles. Les contenus de cours sont quasiment approuvés, mais il faut encore passer par les organes décisionnels de tous les réseaux d'enseignement. Décision attendue début 2023 selon le calendrier qui nous a été présenté. Ce sera aussi un nouveau titre à intégrer dans les textes de la réforme (nouveaux élèves qui commenceraient en 2024). C'est important que ce pas là soit franchi durant cette législature. Très important en termes de qualité. Si on arrive à lancer ces 3 formations sous cette législature – on aura franchi un pas important. Ne pas déqualifier, mais améliorer le contenu.

Mais cela ne résout pas le problème actuel => Quels titres doivent être reconnus pour avoir un flux entrant de candidatures valables suffisant? Ce qui est prévu c'est de continuer à reconnaître les formations actuelles + éducateur et auxiliaire de l'enfance (en promotion sociale) => en leur disant que tous ceux qui ont commencé avant la fin de la période transitoire ne devront pas justifier du CESS.

Du côté de l'IFAPME, pas de marche arrière car ils ont déjà intégré (depuis 2019) le CESS comme condition d'accès à leur formation. Par contre, ceux qui ont commencé avant 2019 ne devront pas fournir un CESS pour accéder à une fonction d'encadrement.

La COSEGE a attiré notre attention sur le fait qu'une période de transition est indispensable pour les SAE dans l'application de cette nouvelle liste de formations (nécessité liée à la durée des recrutements...) SAE. Nous réfléchissons encore à la durée de cette période. Cette demande nous arrange bien car cela nous laisse un peu plus de temps pour nous organiser car ce qui compte ce n'est pas tant la précision des règles que la clarté des règles. Exemple : on avait prévu un système de passeport – ce n'est plus imaginable actuellement de fonctionner avec des passeports papier (perte, falsification...). Or, il est essentiel que les 3 parties soient au clair avec la question des formations (ONE, SAE, candidat). Ce qui va être mis en place pour remplacer les passeports => endroit accessible via internet (probablement pas pro.one) sur lequel les personnes concernées pourront se connecter, renseigner leurs formations et voir à quoi elles donnent accès. L'ONE a les informaticiens qu'il faut (financés par des fonds européens pour le volet digitalisation - entre 15 et 20 personnes jusque 2025). Il faudra ensuite, quoiqu'il en soit vérifier que les diplômes ont réellement été obtenus - les demander et les télécharger dans « mon équipe ». Cela serait aussi accessible au Forem, écoles...

Question d'un participant - Une personne qui est accueillante salariée (qui n'a pas le CESS) et qui doit interrompre sa carrière pour une raison X – et qui souhaite ensuite reprendre après une longue période – quid? D'abord essayer de prendre une période de suspension plutôt qu'un arrêt de contrat. Mais ce



n'est pas nécessairement une bonne solution. Faire valider ces acquis (via une VAE) est probablement la meilleure manière de travailler. Mais je repars avec ce point d'attention pour y réfléchir.

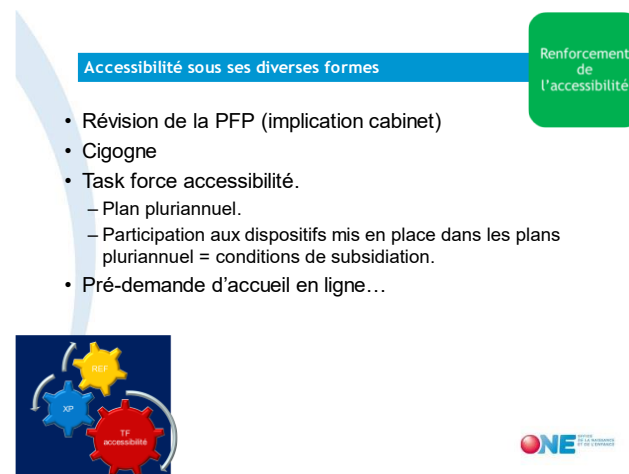
Les coaccueillantes n'ayant pas le niveau de formation requis vont être assimilées – elles pourront travailler dans tous les milieux collectifs – sans demander une dérogation.

Une accueillante indépendante même sans qualification peut devenir accueillante salariée sans soucis pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption d'activité. Idem pour le personnel des maisons d'enfants qui s'occupe de l'accueil des enfants.

Remarque d'un participant – c'est une information qu'il serait utile de communiquer plus largement car nous entendons parler de beaucoup d'accueillantes indépendants qui mettent fin à leur activité.

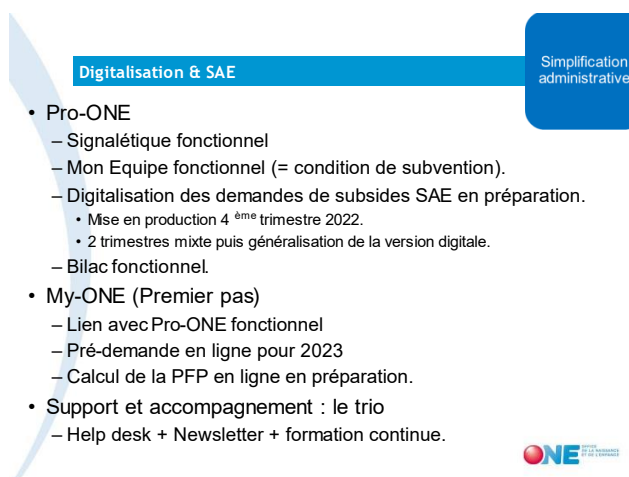
Pour les accueillantes individuelles – par contre on maintient le mécanisme, si elles n'ont pas la formation requise et veulent travailler en crèche => VAE.

9. L'ACCESSIBILITE SOUS SES DIVERSES FORMES



Un des objectifs de la réforme est de renforcer l'accessibilité sociale au maximum en procédant à petits pas. C'est devenu une condition sinequanone à l'obtention des subsides. Il faudra participer au processus, se mettre en mouvement ! Le but est de faire évoluer le secteur dans son ensemble progressivement.

10. DIGITALISATION ET SAE



Quand on évoque la digitalisation, il faut distinguer plusieurs choses :

Le portail pro one :

- La signalétique des SAE est fonctionnelle => possibilité de modifier les données sur le site => cela est directement transmis à l'ONE et modifie aussi les données du site « parents ». Il est important de tenir ces données à jour – surtout les adresses email (quand l'ONE envoie une communication – de nombreux mails n'arrivent pas car les adresses ne sont plus(pas) valides.
- Il y a deux endroits pour mentionner des adresses mail – attention à bien distinguer les 2 (une pour les communications au PO – une autre pour les communications à la direction/responsable du SAE).
- Le fait de compléter mon équipe deviendra une condition de maintien de subvention (c'est déjà le cas en crèche).
- Le gros morceau, c'est la simplification des demandes de subsides. L'implémentation est finie pour les crèches - Les SAE vont suivre. Ce sera d'autant plus utile que pour les SAE, deux systèmes informatiques cohabitent (un pour les conventionnées et un pour les salariées).
- L'ONE travaille actuellement sur son système en interne (pour permettre la gestion des subsides des SAE). L'objectif est d'avoir fini ce travail pour la fin des vacances. Le but c'est que les demandes de subsides du 3^{ième} trimestre soit déjà testées en interne (les SAE ne verront rien de cette étape)=> quand l'ONE sera prêt => invitera les SAE à utiliser la demande de subside en ligne (T4 2022). Test pendant deux trimestres avec possibilité d'envoi papier et aussi informatique. Si tout va bien au 3^{ième} trimestre – stop pour les demandes de subside papier.
- L'avantage de la demande online, c'est que cela limite les encodages pour les personnes qui étaient déjà là au trimestre précédent.
- Test avec des SAE prévu une fois que l'ONE est prêt.
- Les bilans de fonctionnement sont aussi reliés à pro one.

My one – le portail « parents » :

- Test du module des prédemandes d'accueil en ligne en 2023
- Ce module permettra aussi de tenir des statistiques en matière de besoins et d'offres
- Il y a des parents pour qui cela va être plus difficile – ils pourront s'adresser au milieu d'accueil qui le fera avec eux
- Mais il y a aussi ceux qui n'arriveront pas jusqu'au milieu d'accueil – ils seront encadrés par des services sociaux (notamment les PEPS de l'ONE) => volonté de permettre aussi à ces travailleurs sociaux d'introduire de la demande avec les parents.

Remarque d'un participant – des systèmes en ligne existent déjà, mais les TMS notamment les PEPS n'accompagnent pas les parents. C'est un fait connu – il faut donc articuler le travail des PEPS notamment et les informer de ce fonctionnement. Il est prévu de permettre à la personne qui rentre dans ce système de choisir d'être ou non accompagnée dans cette recherche (case à cocher) et il y aura à l'ONE une seconde ligne (AS) qui accompagnera ces familles.

Concernant le calcul de la PFP en ligne – repartir du modèle flamand – les parents accèdent à leurs données financières + composition de ménage online => effectuent une simulation du calcul de la PFP. Si ok=> envoi au PO qui facture sur cette base. Si pas ok => envoi à l'ONE (mais encore rien de prévu en interne pour gérer ces demandes).

La digitalisation du calcul de la PFP est un enjeu très important car cela devrait alléger le travail des TPMS qui pourront s'investir dans d'autres missions (au contraire des néerlandophones qui ont réduit les effectifs à la suite de la digitalisation). Pour des situations sociales spécifiques, les AS interviendront toujours (enquête sociale...), mais volonté de décharger d'une partie des dossiers.

A partir de septembre – création d'une équipe (digipro) – va assurer le support et l'accompagnement à la digitalisation de tous les professionnels. Mise ne place de formation continue – un module par trimestre pour les bases (nouveaux responsables...) – vient qui veut.

Autre idée = formation de mise à niveau (1 ou 2 fois par an). La première devrait avoir lieu au dernier trimestre 2022.

11. DIFFICULTES ET RELANCE

Difficultés et relance

- Le covid a fait des dégâts...
- Difficultés de recrutement et perte d'accueillante.
- Passage au statut d'employeur et évolution des SAE à s'approprier.
- L'impact à venir des changements dans les co-accueil.

Faire vivre les changements

Relançons les métiers de l'enfance et d'accueillant.e.s en particulier.

Réfléchissons et construisons ensemble les solutions pour demain.



Sentiment que l'on est face à une phase post-covid – sorte de deuxième tour où on craque. Plusieurs choses posent problème – épuisement – absence – burn-out- diminution des engagements...On est confrontés à des équipes affaiblies et le moteur difficile à redémarrer. C'est un fait, c'est partout. Rupture et charge mentale extrêmement importantes.

Sur le passage au statut, c'est une catastrophe structurelle. Quand on a lancé le projet pilote, il y avait deux objectifs : accorder le statut, mais aussi que celui-ci soit un investissement moteur du redéploiement du secteur, créateur de places.

Gros nuage noir sur l'avenir du secteur – cela ne s'est pas passé comme prévu. Il faut réagir maintenant. On ne rattrapera pas ce qui a été fait ces deux dernières années, mais il faut redécoller.

L'ONE est bien conscient qu'il ne suffira pas de mettre toutes les mesures que l'on vient de voir en place pour résoudre le problème. Il faut que l'on définisse ensemble un plan d'action pour relancer le secteur et atteindre l'objectif des 2244 accueillantes. Si c'est atteint d'ici à la fin du contrat de gestion, ce sera positif. Sur le fond, le plus important pour le secteur c'est cela.

Parallèlement, pas de réforme si pas de gestion du changement. Avons-nous pris le temps de conscientiser les changements que cela apporte dans nos services ? Et leurs impacts ?

Difficile de mesurer en quoi les difficultés de recrutement peuvent être dissociées du contenu du travail... ? Est-ce plutôt un changement de génération... ? Il y a le même constat de baisse chez les indépendants alors qu'il y a eu peu de changements dans ce secteur. Cela demande du temps de comprendre cela, mais c'est important pour permettre aux parents de garder un accueil de proximité de petite taille et la diversité des milieux d'accueil. Cette réflexion implique des partenariats, de relancer la communication, les liens avec les écoles... Proposition aux fédérations/coordinations – structurons-nous – réfléchissons à certaines choses à mettre en place.

Réflexion d'un participant - Les jeunes qui sortent de l'école même avec un diplôme adéquat – n'ont pas envie de prendre cette responsabilité d'accueillir seuls des enfants. Souci aussi au niveau des logements

- arrêté infra a aussi amené son lot de fin de convention (certaines communes ont perdu beaucoup d'accueillantes à ce moment - là) => Sursaut au moment de la création des coaccueillantes.

On peut alors se demander pourquoi les coaccueils se séparent aussi souvent.

Réflexion d'un participant - Certains SAE ont des équipes très stables.

Faut-il viser des reconversions ? Il y en a beaucoup avec le COVID.

Réflexion d'un participant - D'autres secteurs qui visent les mêmes profils sont aussi en pénurie d'accueillantes.

Difficulté aussi avec la question de l'ancienneté - quelqu'un qui sort d'une crèche et qui doit perdre toute son ancienneté pour devenir accueillante ? Il va falloir soulever cette question aussi.

Remarque d'un participant - nécessité de quelque chose de plus massif en termes de publicité car actuellement initiatives locales avec beaucoup d'énergie pour finalement voir 3 personnes. Pas assez connu - profiter de l'après-covid.

Question d'un participant - Et quid de l'engagement de candidates qui occuperaient des locaux proposés par le PO ? A voir, pas possible en tout cas si c'est le PO qui est propriétaire ou locataire. A envisager si le PO propose, mais que le bail est au nom de l'accueillante.

12. TRANSFORMATION DES COACCUEILS

Transformation desco-accueil

Evolution du
« paysage »
du secteur

- Point difficile.
- Objectif = trouver une solution pour les places & les accueillant.e.s d'ici la fin 2025.
- Comme pour tout ce qui touche au statut salarié : travail commun avec la Plateforme & le cabinet de la Ministre.
- Cadastre annuel (en même temps que le classement communautaire).

Prochaine mise à jour du cadastre des coaccueils en juin.

Pour les coaccueils, différentes options sont possibles même hors programmation.

Transformation desco-accueil

Evolution du
« paysage »
du secteur

Balises contrat de gestion ONE

Modèles de destination :

- Transformation en crèches de minimum 11 places sans plus de plafond à 14 places.
- Fusion avec une crèche.
- Passage en accueillant.e.s individuel.le.s éligible.s au statut salarié.
- Transformation en co-accueils indépendants.
- Autre solution.

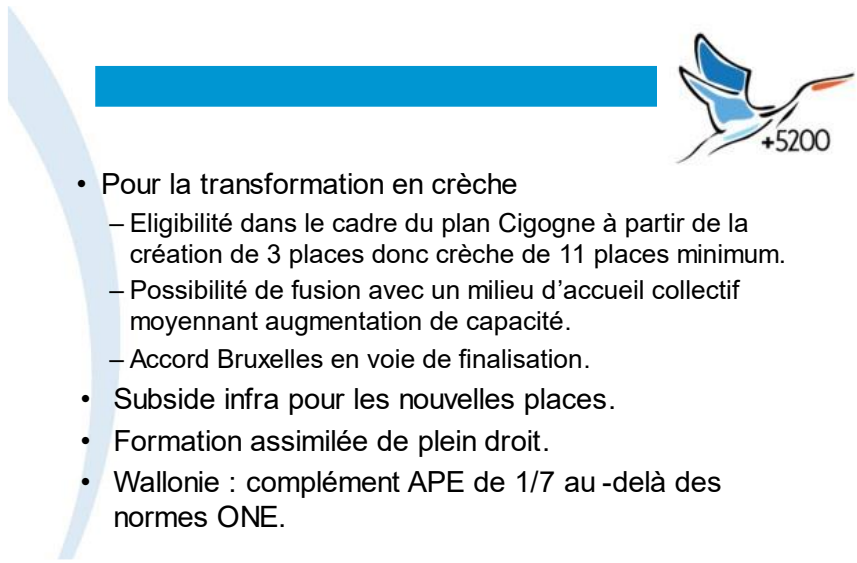
Si pas d'autre solution : la Ministre + plateforme

examine avec le Fédéral : piste duco-accueil salarié pour un nombre limité de cas.

Coaccueil salarié? – Il est très clair que c'est un pis-aller, ce n'est pas un choix dans la liste – cela nécessitera une décision en fonction de la situation. Ce n'est pas une solution à proposer!

Pas d'obligation d'ouvrir 11h30 car l'ONE ne subsidie pas encore les normes d'encadrement complètes (en ce compris le 1 pour 7). Dans le cadre du plan cigogne, la Région wallonne finance une partie de l'emploi via un dispositif APE.

A l'ONE, il y a aussi des fonds pour les transformations de crèche, mais très peu => C'est pourquoi, il fallait attendre cigogne. Mais s'il reste des projets de transformation de coaccueils qui n'ont pas été repris dans les décisions cigogne => voir si possible de trouver un financement en interne.

- 
- Pour la transformation en crèche
 - Eligibilité dans le cadre du plan Cigogne à partir de la création de 3 places donc crèche de 11 places minimum.
 - Possibilité de fusion avec un milieu d'accueil collectif moyennant augmentation de capacité.
 - Accord Bruxelles en voie de finalisation.
 - Subside infra pour les nouvelles places.
 - Formation assimilée de plein droit.
 - Wallonie : complément APE de 1/7 au -delà des normes ONE.

Pas d'obligations à demander des subsides infra pour rentrer un dossier dans le plan cigogne. On peut solliciter uniquement le volet emploi.

Une fois transformés, les accueillantes sortent du quota du SAE. Les deux postes (des coaccueillantes) peuvent être à nouveau pourvus par de nouvelles accueillantes salariées. La crèche ne fera pas partie du service, en aucune manière.

La RW ne veut plus se faire avoir en évitant des fermetures de places (pour ouvrir par ailleurs de nouvelles places et bénéficier des subsides), mais concernant les coaccueils, le PO n'a pas la main sur tout. Donc si je suis PO d'un SAE avec des coaccueils et je veux ouvrir une crèche => je dépose un projet de création de crèche et je mets fin aux conventions de mes coaccueillantes (je ferme la structure) => Dans ce cas-là, il y aura des pénalités au niveau des subsides. Par contre, si ce sont les accueillantes qui décident d'arrêter et que le PO n'y est pour rien => pas de pénalités.

Attention que si un SAE ferme son coaccueil et introduit une demande de création de places (crèche) via le plan cigogne => si son projet n'est pas sélectionné, il ne sera pas question de demander ensuite la « réactivation » du coaccueil pour éventuellement pouvoir bénéficier de subsides au niveau de l'ONE.

Les SAE qui se situent dans l'une des communes reprises sur le volet 1 => il faut introduire un dossier car **la probabilité de sélection du projet est très très élevée.**

Question d'un participant - Un coaccueil ouvert à moitié (accueillante en maladie toujours sous convention) – si une des coaccueillantes met fin à sa convention et que l'on n'arrive pas à recruter = > possible de solliciter des subsides complets pour une ouverture de place d'accueil (14 par exemple) ? A priori ok si on ferme complètement le coaccueil, mais alors pas possible de le réactiver ensuite pour bénéficier des subsides ONE si on n'est pas retenu dans le plan cigogne. Attention que c'est la RW qui

va prendre cette décision – il est donc préférable de solliciter leur avis avant de prendre une décision de ce genre (mail au helpdesk cigogne).

Question d'un participant - Le PO ne doit plus obligatoirement être le propriétaire du droit réel sur le bâtiment ? Non, possibilité de demande conjointe, mais obligation de mise à disposition avec maintien de l'affectation durant 20 ans.


Transformation desco-accueil

Evolution du « paysage » du secteur

- Suite de la rencontre des services de fin 2021.
- Retard de l'adoption du Plan Cigogne +5200
- Rencontre FSMI/COSEGE
- Renforcement équipe ONE en cours.
- Rencontre individuelle des SAE dans les ASR :

- Identifier les projets Cigogne
- Vérifier la liste desco-accueil
- Faire le point sur les évolutions possibles en dehors de Cigogne.
- Répondre aux questions des services
- Alimenter la concertation plateforme/cabinet/ONE

1er juin	LIEGE
7 juin	NAMUR
9 juin	HAINAUT
14 juin	LUXEMBOURG
15 juin	BRABANT-WALLON
21 juin	BRUXELLES



Des rencontres individuelles avec les Po concernés par les coaccueils vont être organisées dans les ASR - une communication partira prochainement à ce sujet. Les rencontres peuvent également avoir lieu par Teams si besoin.

Question d'un participant - Service qui compte 70 accueillantes – transformation de coaccueils en crèche = perte d'accueillantes => pas d'impact sur les subsides ? Non car ils sont fixés durant 5 ans.

Question d'un participant - Prendre en compte que nous avons perdu beaucoup de coaccueils et que c'était plus difficile à remplacer ? Pourquoi pas, mais cela va dépendre aussi de la situation de chacun des services - ce qui ne va vraiment pas c'est l'absence totale d'actions...

Question d'un participant - Quand aurons-nous accès à la plate-forme pour cigogne ? Les informations sont en train d'être mises en ligne (probablement disponibles à partir de mercredi prochain).

Concernant l'assimilation (en termes de formation) de la personne qui exerce la direction du milieu d'accueil ou du SAE, il ne suffira donc pas que la personne soit correctement renseignée dans pro.one. pour obtenir une éventuelle dispense. Ces dispenses seraient accordées aux personnes identifiées dans les dossiers de l'administration subrégionale comme exerçant la fonction de direction du SAE.

Important de faire le nécessaire auprès de votre administration subrégionale dans les meilleurs délais et au plus tard avant l'opérationnalisation de la subsidiation des fonctions de direction (prévue très prochainement pour 3/5ième des milieux d'accueil).

CLOTURE DE LA RENCONTRE

La COSEGE propose d'organiser des temps d'échanges entre professionnels sur les questions liées à la transformation des coaccueils. Ces rencontres devraient être organisées par province et auront lieu dans la foulée des rencontres individuelles de l'ONE (à priori en juin – juillet – août vu le timing du plan cigogne). Un calendrier sera communiqué prochainement aux SAE.

Simulation du moratoire réalisée par la COSEGE (pas présentée lors de la réunion du 13/05/22) :

	Nbre Salariées	Nbre Conventionnées	Total
Au 31/12/20	884	1360	2244
1360 - 136 (=10% turn over) = 1224			
Sur les 223 nouveaux postes de salariés prévus pour 2021, on retire déjà les 136 postes liés au remplacement du turn-over => il reste donc 87 postes pour transformer des conventionnées			
Pour 2021, sont prévus 136 engagements (remplacement du turn-over) et 87 passages			
Au terme de l'année 2021 : - Le nombre de conventionnées devrait passer de 1224 (-87) à 1137 - Le nombre de salariées devrait passer de 884 (+223) à 1107			
Au 31/12/21	1107	1137	2244
1137 - 113 (=10% turn over) = 1024			
Sur les 223 nouveaux postes de salariés prévus pour 2022, on retire déjà les 113 postes liés au remplacement du turn-over => il reste donc 110 postes pour transformer des conventionnées			
Pour 2022, sont prévus 113 engagements (remplacement du turn-over) et 110 passages			
Au terme de l'année 2022 : - Le nombre de conventionnées devrait passer de 1024 (-110) à 914 - Le nombre de salariées devrait passer de 1107 (+223) à 1330			
Au 31/12/22	1330	914	2244
914 - 91 (=10% turn over) = 823			
Sur les 223 nouveaux postes de salariés prévus pour 2023, on retire déjà les 91 postes liés au remplacement du turn-over => il reste donc 132 postes pour transformer des conventionnées			
Pour 2023, sont prévus 91 engagements (remplacement du turn-over) et 132 passages			
Au terme de l'année 2023 : - Le nombre de conventionnées devrait passer de 823 (-132) à 691 - Le nombre de salariées devrait passer de 1330 (+223) à 1553			
Au 31/12/23	1553	691	2244
691 - 69 (=10% turn over) = 622			
Sur les 223 nouveaux postes de salariés prévus pour 2024, on retire déjà les 69 postes liés au remplacement du turn-over => il reste donc 154 postes pour transformer des conventionnées			
Pour 2024, sont prévus 69 engagements (remplacement du turn-over) et 154 passages			
Au terme de l'année 2024 : - Le nombre de conventionnées devrait passer de 622 (-154) à 468 - Le nombre de salariées devrait passer de 1553 (+223) à 1776			
Au 31/12/24	1776	468	2244

468 - 46 (=10 % turn over) = 422			
Sur les 223 nouveaux postes de salariés prévus pour 2025, on retire déjà les 46 postes liés au remplacement du turn-over => il reste donc 177 postes pour transformer des conventionnées			
Pour 2025 sont prévus 46 engagements (remplacement du turn-over) et 177 passages			
Au terme de l'année 2025 :			
- Le nombre de conventionnées devrait passer de 422 (-177) à 245			
- Le nombre de salariées devrait passer de 1776 (+223) à 1999			
Au 31/12/25	1999	245*	2244

245* correspond à priori au nombre de coaccueillantes comprises dans le moratoire fixé au 31/12/2020.