

Namur, le

A Messieurs les Gouverneurs
A Mesdames et Messieurs les Députés provinciaux
A Mesdames et Messieurs les membres des Collèges
communaux

A Mesdames et Messieurs les Président.e.s de CPAS
A Mesdames et Messieurs les Président.e.s des
Intercommunales
A Mesdames et Messieurs les Président.e.s des
Associations chapitre XII

**Objet : Circulaire relative à l'évolution du statut salarié des accueillant.e.s d'enfants des Services
d'Accueil d'Enfant (SAE).**

A la suite du projet pilote mené en 2018, le statut salarié des accueillant.e.s d'enfants a été généralisé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s.

Il en résulte d'une part que tout.e nouveau/nouvelle accueillant.e. d'un SAE est engagé.e dans le cadre du statut salarié et non plus sous statut conventionné.

En ce qui concerne les accueillant.e.s en fonction sous statut conventionné, un régime transitoire est en place afin d'assurer le subventionnement progressif par l'ONE de toutes les accueillant.e.s sous statut salarié pour fin 2025 au plus tard.

En 2024, l'ONE fera un bilan des situations particulières de certaines accueillant.e.s qui seraient de nature à ne pas permettre leur passage au statut salarié (ex. pension de survie).

Par ailleurs, l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 31 mars 2022 visant à octroyer aux milieux d'accueil de l'enfance un subside de renforcement en vue de garantir leur accessibilité et portant diverses dispositions en faveur de la qualité de l'accueil a introduit une modification au régime des accueillant.e.s salarié.e.s en permettant le subventionnement du temps partiel à concurrence de 4/5^{ème} maximum (jusqu'à là seul le régime temps plein était subventionnable).

Rappel des éléments essentiels du statut salarié des accueillant.e.s des SAE.

Il convient tout d'abord de souligner quelques spécificités de ce métier :

1° Les accueillant.e.s exercent leur activité seule (encadrée par leur SAE) souvent à leur domicile ou en un lieu choisi par elle sans pouvoir être remplacée *in situ*.

2° L'activité implique de fournir aux parents une continuité et une disponibilité de service pour l'accueil de leurs enfants. A défaut, le risque est important de voir les familles se détourner de ce mode d'accueil.

3° Le passage au statut salarié est une avancée considérable en termes de droits sociaux, de stabilité des ressources financières, d'émancipation des femmes et de reconnaissance de la qualité et du professionnalisme du service rendu aux enfants et aux familles.

1. Le statut salarié

L'accueillant.e d'enfants salarié.e bénéficie du statut de travailleur au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et se voit appliquer les droits et obligations qui en résultent, de même que toutes les dispositions prévues par les dispositions générales en matière de personnel adoptées par l'autorité locale.

Le contrat de travail est du type contrat de travail à domicile d'employé, l'employeur étant le pouvoir organisateur du SAE.

Un temps plein est fixé à 10 heures de disponibilité par jour - 5 jours/semaine. L'accueillant.e bénéficie des jours de congés légaux, des jours de congés extra-légaux fixés dans les dispositions générales en matière de personnel et d'un maximum de 5 jours de congés compensatoires.

Les qualifications requises pour l'exercice de la fonction d'accueillante à domicile sont les mêmes que celles requises pour la fonction d'accueillante dans les milieux d'accueil collectifs. Elles sont définies à l'article 25 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019, à savoir :

- Certificat de qualification puériculteur / puéricultrice ;
- Certificat de qualification agent / agente d'éducation ;
- Certificat d'enseignement secondaire supérieur et une des formations suivantes :
 - o Un certificat de qualification auxiliaire de l'enfance ;
 - o Un certificat de qualification éducateur / éducatrice
 - o Un diplôme de formation de chef / cheffe d'entreprise : accueillant / accueillante d'enfants ou de directeur / directrice de maison d'enfants délivré par un opérateur de formation professionnelle.

Sont également admis les détenteurs :

- d'un certificat de qualification d'auxiliaire de l'enfance ou d'éducateur / éducatrice obtenu au terme d'un cursus avant le 1^{er} janvier 2026 ;
- d'un diplôme de formation de chef d'entreprise : accueillant / accueillante d'enfants ou directeur / directrice de maison d'enfants délivré par un opérateur de formation professionnelle au terme d'un cursus entamé avant le 1^{er} janvier 2020.

Aux termes de l'article 10 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 mai 2019, le personnel en fonction et bénéficiant d'une convention avec le pouvoir organisateur au sens de la réglementation précédente est réputé disposer d'une qualification reconnue. Selon la même disposition, le membre du personnel concerné dispose d'une attestation lui permettant d'exercer dans d'autres milieux d'accueil de même type (collectif ou individuel). Il est possible d'évoluer vers des milieux d'accueil d'un type différent moyennant participation à un processus de valorisation des acquis de l'expérience.

Un remboursement de frais forfaitaire est à prévoir. Trois types de frais sont à considérer :

- o Les frais d'équipement à fournir par le pouvoir organisateur du SAE (pas de changement à ce niveau par rapport aux accueillant.e.s conventionné.e.s).
- o Les frais d'investissement dans l'infrastructure en raison de l'activité d'accueillant.e.s sont à charge de celui/celle-ci (comme précédemment).
- o Le forfait à charge de l'autorité locale est par contre inhérent au contrat de travail à domicile. Le gaz, l'électricité, internet,... ces frais sont à charge de l'autorité locale mais supportés par l'accueillant.e. et donnent lieu à un remboursement forfaitaire de 10% de la rémunération brute (comme précédemment).

2. Fonction publique locale

Comme dans le cadre du projet expérimental, le barème recommandé est similaire à celui du personnel d'accueil en crèche :

- Echelle D2 au personnel qui dispose du titre requis (à savoir le CESS ou le titre de compétences validé).
- Echelle E3 au personnel qui n'en dispose pas.

Le statut administratif doit également contenir les conditions d'accès à cet emploi particulier et l'appel à candidatures contiendra la description de fonction y relative.

Pour permettre l'accès à cette fonction via un titre de compétence, le statut administratif devra intégrer cette possibilité, par exemple en se référant aux recommandations contenues dans la circulaire du 25 janvier 2011 relative à la valorisation des compétences dans le cadre du Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire.

L'ensemble des autres dispositions légales et réglementaires restent applicables aux accueillant.e.s d'enfants, à l'instar de tout autre travailleur, mais compte tenu de la particularité du métier, nous attirons l'attention des pouvoirs locaux sur deux points :

- Outre les dispositions générales prévues dans la loi sur le règlement de travail, il convient de fixer les plages de disponibilités individuelles dans chaque contrat de travail ;
- Il est également important de rappeler les dispositions légales en matière de congés.

Les dispositions des statuts administratif et pécuniaire et du règlement de travail appelés à être amendés, le seront dans le respect des règles légales habituelles en matière de statut syndical et de tutelle administrative.

3. Rappel des éléments relatifs aux subsides

Les subsides sont payés au pouvoir organisateur du SAE et se fondent sur le même forfait individuel que celui appliqué pour le personnel d'accueil des enfants en crèche majoré de 10% de la rémunération brute pour couvrir les frais propres à l'employeur résultant du travail à domicile (cfr. supra).

En ce qui concerne l'ancienneté, lors du passage au statut salarié le subside se fonde sur 0 année d'ancienneté.


Sur la base de l'arrêté du 31 mars 2022, le subventionnement d'un temps partiel à concurrence de maximum 4/5^{ème} temps est désormais possible et se définit comme suit : prestation d'au moins 176 jours par an, 4 jours par semaine et 10 heures par jour entier.

Par ailleurs, afin de permettre l'exercice des mandats syndicaux, les subsides ONE permettent la couverture du temps de travail à temps plein. Cependant, le subside ne couvrira qu'une absence pour raison syndicale de maximum 1/5^{ème} temps. La définition des modalités pratiques d'exercice doit viser à assurer un équilibre entre la mission syndicale et la continuité de l'accueil dès lors que le remplacement de l'accueillant.e.ne peut qu'être difficilement mis en place en pratique de même que le déplacement des enfants.

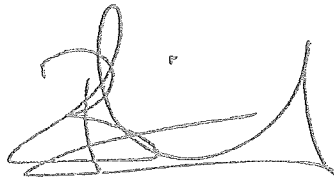
Pour toute question liée au statut de salarié et au subside, l'ONE - direction accueil petite enfance est à votre disposition : statutdesaccueillantes@one.be - guichet d'information : 02/542.14.45

Pour les questions liées à la fonction publique locale, le SPW intérieur et action sociale est à disposition : ressourceshumaines.interieur@spw.wallonie.be - 081/32.37.43

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente communication et vous prions de recevoir, Mesdames, Messieurs, l'assurance de notre considération la meilleure.



Christophe COLLIGNON,
Ministre wallon des Pouvoirs locaux



Bénédicte LINARD,
Ministre de l'Enfance de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Namur, le

A Messieurs les Gouverneurs
A Mesdames et Messieurs les Députés provinciaux
A Mesdames et Messieurs les membres des Collèges
communaux

A Mesdames et Messieurs les Président·e·s de CPAS
A Mesdames et Messieurs les Président.e.s des
Intercommunales
A Mesdames et Messieurs les Président.e.s des
Associations chapitre XII

Objet : Circulaire relative à la réforme des milieux d'accueil de la petite enfance et au subventionnement du poste de direction.

1. La subvention

A la suite des récentes évolutions réglementaires concernant les milieux d'accueil de la petite enfance, nous souhaitons porter à votre connaissance les précisions suivantes concernant le statut des travailleurs affectés à cette activité par les pouvoirs organisateurs communaux.

Comme prévu par le contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance conclu pour la période 2021 - 2025, un subside dit « de renforcement » sera progressivement octroyé aux milieux d'accueil collectifs de la petite enfance. Les modalités d'octroi vous ont été présentées dans une communication transmise par l'O.N.E. à l'ensemble des pouvoirs organisateurs en juillet 2022. Les bénéficiaires seront sélectionnés en fonction de leur ancienneté. Ladite subvention est progressivement octroyée avec effet rétroactif à partir du moment où le pouvoir organisateur a reçu l'accord de l'ONE sur cette subvention (1er juillet 2022, 1er octobre 2022 ou 1er janvier 2023).

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie - Bruxelles a adopté, le 8 septembre dernier, un arrêté modifiant la réglementation des milieux d'accueil afin de préciser les modalités de subventionnement de ce poste, établies selon un barème indexé considérant l'ancienneté du travailleur (annexe 1). Pour votre meilleure information, vous trouverez en annexe un tableau détaillant le montant de cette subvention en fonction de l'ancienneté pécuniaire du personnel, ainsi que des informations relatives aux modalités de ce nouveau subventionnement.

Considérant cette évolution substantielle, et la demande exprimée par les partenaires sociaux, les pouvoirs locaux bénéficiaires de ce subside de renforcement prendront les dispositions utiles pour garantir la rémunération du membre du personnel occupant la fonction de direction selon l'échelle barémique correspondant à sa qualification (cf. *infra*). Pour les crèches, les fonds propres dégagés grâce au financement du personnel de direction et, le cas échéant, du personnel psycho-médicosocial, doivent être réinvestis par priorité dans le personnel d'accueil des enfants (AGCF du 22/05/2019, article 12/2, §1^{er}, alinéa 3).

2. Fonction publique locale

Faisant suite au courrier du 19 juillet 2022, vous trouverez ci-dessous quelques précisions.

Pour les directeurs déjà en fonction ou à venir, il appartient à l'autorité locale de déterminer si l'octroi de la subvention nécessite ou non de revoir le barème au regard du montant du subventionnement. La subvention totale n'est accordée au pouvoir local que si le barème du directeur est au moins égal au montant de la subvention.

Pour rappel, les conditions pour être directeur de crèche, telles que prévues à l'article 23 de l'arrêté du Gouvernement de la communauté française du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s, sont les suivantes :

« § 1er. Les grades requis pour le personnel d'encadrement psycho-médico-social sont les suivants :

- 1° Bachelier : assistant en psychologie ;*
- 2° Bachelier : assistant social ;*
- 3° Bachelier en soins infirmiers ;*
- 4° Bachelier : infirmier responsable de soins généraux ;*
- 5° Bachelier en psychomotricité ;*
- 6° Master en sciences psychologiques ;*
- 7° Master en sciences de l'éducation ;*
- 8° Master en ingénierie et action sociales ;*
- 9° Master en sciences de la santé publique.*

§ 2. A l'exception des crèches de 14 places, les formations initiales¹ permettant aux personnes qui en sont titulaires d'exercer la fonction de direction sont toutes les formations de niveau supérieur à orientation psycho-pédagogique, de santé ou sociale.

Les formations initiales permettant aux personnes qui en sont titulaires d'exercer la fonction de direction au sein d'une crèche de 14 places sont exclusivement celles visées au § 1er. L'exercice de la fonction de direction nécessite, en outre, de justifier dans les deux ans de la prise de fonction d'une formation complémentaire reconnue par l'ONE ».

La formation complémentaire à justifier dans les deux ans suivant l'entrée en fonction ne sera pas requise pour le personnel en fonction à la date du 19 juillet 2022.

Par application des principes généraux de la fonction publique locale, actuellement, les directeurs de crèche sont :

- Soit recrutés à l'échelle B1 s'ils sont titulaires d'un des bacheliers précités
- Soit recrutés à l'échelle A1 s'ils sont titulaires d'un des masters précités
- Soit sont titulaires d'une échelle B4 acquise par la voie de la promotion

Le montant de la subvention dont objet correspond au montant de l'échelle B4.

Ce qui signifie que pour les directeurs en fonction qui sont titulaires des échelles B4 et A1, aucun changement dans le statut administratif n'est à opérer pour obtenir la subvention.

En revanche, pour les directeurs de crèche qui sont actuellement titulaires d'une échelle inférieure (à la B4, soit B1 - B2 ou B3), pour obtenir la subvention, le pouvoir local devra revaloriser ces derniers à l'échelle B4. A cette fin, si le statut pécuniaire ne contient pas cette échelle B4, celui-ci doit être modifié en ce sens dans le respect des règles légales habituelles relatives à la fonction publique locale (emploi prévu au cadre), au statut syndical et à la tutelle administrative.

Enfin, si l'autorité locale souhaite engager un directeur de crèche titulaire d'un bachelier, il est recommandé provisoirement et dans l'attente de la réforme de la fonction publique locale ² de lui octroyer l'échelle B1 (l'échelle B4 n'étant accessible que par la voie de la promotion en vertu des principes généraux actuellement applicables aux pouvoirs locaux) et de lui octroyer une allocation de direction, permettant d'atteindre le montant de la subvention octroyée par l'ONE.

Il est entendu que les échelles barémiques et l'allocation de direction ne peuvent être appliquées que si elles sont prévues dans le statut pécuniaire ou à défaut, dans le respect des règles légales habituelles relatives à la fonction publique locale, au statut syndical et à la tutelle administrative.

Les services de l'ONE et du SPW intérieur et action sociale sont à votre disposition pour tout complément d'information relatif à ces évolutions.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente circulaire et vous prions de recevoir, Mesdames, Messieurs, l'assurance de notre considération la meilleure.



Christophe COLLIGNON,
Ministre wallon des Pouvoirs locaux

Bénédicte LINARD,
Ministre de l'Enfance de la Fédération Wallonie-Bruxelles

² Discussions en cours au sein du GT réforme de la fonction publique locale, conformément à la convention sectorielle 2015-2020, signée le 2 février 2021 au sein du Comité C par laquelle le Gouvernement wallon s'est engagé à mettre en place ce GT.

Annexe - conditions d'octroi et modalités du subside de base

Le subside de renforcement visé à l'article 1.1-6 du contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2021 - 2025 permet de compléter le subventionnement des milieux d'accueil à hauteur des normes définies par l'arrêté du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s pour ce qui concerne le personnel psycho-médicosocial et de direction.

Ce subside sera progressivement octroyé à l'ensemble des crèches à l'horizon 2025. En 2022, deux cinquièmes des milieux d'accueil pourront en bénéficier ; cette proportion s'élèvera à trois cinquièmes en 2023 et quatre cinquièmes en 2024 (arrêté du 22 mai 2019 fixant le régime transitoire des milieux d'accueil, article 12/2). Les milieux d'accueil seront appelés par ordre d'ancienneté d'autorisation pour bénéficier de ces subventions. Pour 2022, le subside permet de couvrir les deux derniers trimestres. Le personnel concerné dans les milieux d'accueil bénéficiaires devra donc bénéficier d'une régularisation correspondant au niveau de rémunération du poste de direction pour ces périodes.

Ce subside est conditionné à la participation effective de la crèche ou du service d'accueil d'enfants aux dispositifs prévus par les plans d'action et de renforcement de l'accessibilité de l'O.N.E., ainsi qu'à la production d'un inventaire du personnel via le portail « MonEquipe » (arrêté du 2 mai 2019, article 91/1).

Le personnel de direction pris en charge par cette subvention devra justifier d'un titre reconnu par la réglementation en vigueur pour l'accès aux fonctions d'encadrement psycho-médico-social. Les directions dont les fonctions prennent cours après le 1^{er} janvier 2023 devront justifier d'une formation complémentaire reconnue par l'O.N.E. (arrêté du 2 mai 2019, article 23). Une offre de formation spécifique sera mise en place avec les hautes écoles, l'enseignement de promotion sociale et les acteurs de la formation professionnelle à partir de l'automne 2022. Cette formation considèrera l'expérience antérieurement acquise par le personnel.

Conformément aux articles 105 et 110 de l'arrêté du 2 mai 2019, le montant du subside inclut :

- la rémunération brute dépendant de l'ancienneté de service, à hauteur du barème de référence présenté ci-dessous, qui est rattaché à l'indice-pivot 138,01 du 1^{er} janvier 1990 (présenté en annexe de l'arrêté du 2 mai 2019) ;
- les cotisations sociales patronales, la prime de fin d'année, le pécule de vacances ;
- un montant forfaitaire pour la prise en charge des remplacements (fixé à 2,73 %) ;
- un montant forfaitaire pour les charges extra-ONSS (2,5 %).

Le subventionnement du personnel de direction porte sur un temps plein pour les crèches d'une capacité supérieure ou égale à 70 places et les services d'accueil d'enfants d'une capacité supérieure ou égale à 72 places. Il porte sur un mi-temps pour les autres crèches et services d'accueil d'enfants.

Ancienneté de service	Subventionnement annuel
0	19 817,29 €
1	20 788,25 €
2	20 788,25 €
3	21 657,99 €
4	21 657,99 €
5	22 527,69 €
6	22 527,69 €
7	23 397,43 €
8	23 397,43 €
9	24 267,13 €
10	24 590,73 €
11	25 460,47 €
12	25 460,47 €
13	26 330,17 €
14	26 330,17 €
15	27 199,91 €
16	27 199,91 €
17	28 069,62 €
18	28 069,62 €
19	28 939,35 €
20	28 939,35 €
21	29 809,11 €
22	29 809,11 €
23	30 678,82 €