

Namur, le

02 DEC. 2022

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 (jusque-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