

## Présentation du coaccueil lieu tiers

- **Cadre de mise en œuvre**

### Principes généraux

L'accès au salariat pour les co-accueils ne pourra apporter une solution suffisamment solide sur le plan juridique à toutes les situations existantes.

Afin de ne pas perdre de places et de personnel, les représentant.es des SAE (COSEGE, FILE, FSMI) ont travaillé à une alternative pour la mise en œuvre du cadre extinctif des coaccueils conventionnés lorsqu'il n'est pas possible juridiquement d'accéder au salariat à domicile pour les coaccueillant.e.s. Cette forme alternative de coaccueil sera organisée et gérée par les SAE. Elle s'approche du modèle crèche (avec des dérogations) tout en conservant certaines particularités du fonctionnement des coaccueils.

Le projet consiste en la transformation du coaccueil conventionné en un lieu d'accueil ouvert 4 jours par semaine (10 heures par jour) et fonctionnant avec deux accueillant.e.s prestant leur temps plein sur 4 jours/semaine.

### Base légale

Ce modèle appelée coaccueil lieu tiers peut s'inscrire dans la catégorie « autres » mentionnée à l'article 4.1-4, §1<sup>er</sup> du dernier contrat de gestion. Celui-ci stipule que : « *L'Office met en place dès 2021 un comité d'accompagnement chargé notamment du suivi des co-accueils conventionnés existants, sur la base d'un cadastre précis, afin de pouvoir accompagner les SAE dans l'évolution des co-accueils. Ce suivi est assuré en concertation avec la ministre de l'Enfance et la plateforme et vise à identifier puis accompagner la transformation de chaque co-accueil selon les modèles de destination suivants* » :

- 1° Transformation en crèche avec subside d'accessibilité avec un minimum de 11 places ;
- 2° Fusion avec une crèche ;
- 3° Passage en accueillante individuelle éligible au statut salarié ;
- 4° Transformation en co-accueil indépendant ;
- 5° Autre.

Ce modèle résiduaire n'est ouvert qu'aux coaccueils n'étant pas déjà engagés dans un projet de transformation en crèche (Butterfly, Cigogne 5200+) et qui ne se situent pas dans le domicile d'une ou des deux coaccueillant.e.s (les lieux tiers).

Pour les coaccueils engagées dans un processus de transformation, l'accès à ce modèle de manière transitoire pourrait être autorisé par la cellule de veille de l'ONE dans le cas où les accueillantes font face à des difficultés financières liées à leur statut actuel de conventionnées. Il constitue un modèle de destination dans un cadre extinctif.

Les pouvoirs organisateurs restent libres d'y faire entrer ou non leurs coaccueils conventionnés.

## Qu'entend-on par « cadre extinctif » ?

Il s'agit d'identifier les coaccueils qui pourraient correspondre à ce modèle, et d'en figer le nombre. Cela créera un moratoire où ces coaccueils lieu tiers seront identifiés spécifiquement par leur matricule.

En cas de fermeture d'un coaccueil lieu tiers, il n'y aura pas de possibilité d'en recréer un nouveau dans le même SAE ou dans un autre service. Par contre, les remplacements des accueillant.e.s dans ces coaccueils seront possibles (à durée déterminée et indéterminée).

Ex : Suite au cadastre effectué par l'ONE, si on identifie par exemple 50 coaccueils entrant dans les conditions de fonctionnement du coaccueil lieu tiers (avec la volonté du PO d'aller dans ce sens), le moratoire serait de 50 coaccueils lieu tiers. Il ne sera pas possible d'en créer 1 de plus. Ainsi, en cas de fermeture d'un de ces coaccueils, le moratoire se réduirait à 49 coaccueils lieu tiers.

- **Capacité et contrats d'accueil**

8 places. De fait, l'infrastructure (m<sup>2</sup> insuffisants) est un des principaux freins à la transformation de ces coaccueils en crèche minimum 11 places.

Les contrats d'accueil seront signés avec le SAE mais en identifiant dans le contrat l'accueillant.e référente (voir plus loin) avec une possibilité de délégation de garde à l'autre accueillante comme c'est déjà le cas dans les coaccueils conventionnés.

- **Employeur**

Le SAE

- **Encadrement subventionné**

Pour le temps de direction et TPMS, les places de ces coaccueils lieu tiers compteront dans le calcul de la capacité du SAE.

L'ONE subventionnera 2 ETP accueillant.e.s.

- **Temps de travail/Horaires**

Le lieu d'accueil fonctionne avec 2 accueillant.e.s à temps plein dans un régime 38 heures par semaine (contrat salarié classique, soumis à la législation sur le temps de travail).

Les accueillant.e.s prestent leur temps plein sur 4 jours (9,5 heures par jour + temps de pause non-rémunérée à prévoir en alternance).

- **Gestion des absences/remplacements**

Pour les absences de longue durée (maladie, congé parental...) ou les fins de contrat (départ à la retraite...), les remplacements seront possibles au sein de ces coaccueils lieu tiers.

Les remplacements pour des absences de courte durée (quelques jours) seront également permis mais plus difficilement organisables. C'est pourquoi, nous préconisons de conserver le

système en vigueur actuellement dans les coaccueils conventionnés, à savoir une répartition des enfants par accueillant.e. (via mention dans le contrat d'accueil). En cas d'absence ponctuelle d'une des deux accueillant.e.s, des dépannages seraient possibles par l'autre accueillant.e., voir une autre personne du SAE (volante par exemple).

Pour le secteur public, les procédures concernant les remplacements devront être clarifiées au niveau local, dans le cadre de la concertation sociale.

La répartition du temps plein sur 4 jours ne ferme pas la porte aux temps partiels (congs parentaux et autres). Il faudra négocier avec le travailleur les modalités de la prise de ce temps partiel de manière à pouvoir assurer au mieux la continuité de l'accueil des enfants (réduire les journées, prendre une semaine complète toutes les X semaines...). L'avantage du coaccueil lieu tiers est qu'il permet des remplacements, puisque nous ne sommes pas dans le cadre d'un contrat de travail à domicile.

- **Congés**

Privé : 20 jours légaux + 4 extralégaux + 27 septembre.

Public : voir ce qui s'applique pour les MAE collectifs publics.

- **Infrastructure**

La mise à disposition du local par l'employeur ou un tiers est possible dans ce cas de figure puisque l'on sort de législation relative aux contrats de travail à domicile. S'il y avait un loyer pris en charge par les accueillant(e)s => il est possible d'envisager avec l'accord des différentes parties un changement de bail (PO devient locataire) et loyer payé par le PO.

La direction et les TPMS ne sont pas dans le milieu d'accueil, donc pas de bureau dans le lieu d'accueil mais bien au siège du SAE.

- **Logistique**

Différentes possibilités pour la réalisation des repas (réalisés par les accueillant.e.s sur place comme c'est le cas actuellement dans de nombreux coaccueils, cuisine centralisée du PO, externalisation...).

Dans les coaccueils, ce sont les accueillant.e.s qui entretiennent le lieu. Ce n'est plus possible dans un horaire 38h/semaine. Le nettoyage doit donc être pris en charge par le PO (externalisation, équipe d'entretien interne...)

Courses à organiser par le service.

Toutes les dépenses relatives au lieu d'accueil (chauffage, électricité...) ou à la logistique (entretien, repas, lingerie, matériel...) sont à charge du SAE.

- **Financement**

La volonté a été de ne pas imposer aux SAE deux modalités de gestion des subsides différentes. Nous conservons le mode de calcul des subsides en vigueur actuellement (déduction de la totalité de la PFP des subsides perçus).

Comme les dépenses relatives au lieu d'accueil sont à charge du PO, les accueillant.e.s ne perçoivent donc pas d'indemnités forfaitaires (15% rémunération brute).

Un subside spécifique (équivalent aux 15% calculé sur la rémunération brute des accueillant.e.s) est versé au PO pour financer la prise en charge des frais de fonctionnement (nourriture, nettoyage, courses, charges, loyer...).

- **Qualifications**

Comme pour la réforme MILAC et avec assimilation des qualifications identique à celle prévue pour la transformation des co-accueils en crèche.