

Accueil extrascolaire... un statut à construire

Schaerbeek – 19 janvier 2023

Marie Tillière



Le secteur en chiffres

- 
- A group of children are playing hopscotch on a green grassy field. They are seen from behind, moving away from the camera. The children are wearing colorful clothing: a grey jacket, a teal hoodie with pink pants, a pink vest, a blue striped beanie, and a blue headscarf. The background shows a park-like setting with trees and a fence.
- ✓ Enfants de 2,5 à 12 ans
 - ✓ 241 communes CLE
 - ✓ 1 980 lieux AES1 pour 13 758 876 présences et 75 598 présences/jour
 - ✓ 401 lieux AES2 pour 3 569 039 présences et 1 014 emplois

Aujourd'hui, le secteur AES est un patchwork de situations individuelles





Cadre ONE

Secteur associatif (privé)

Écoles de la communauté française

Secteur public local

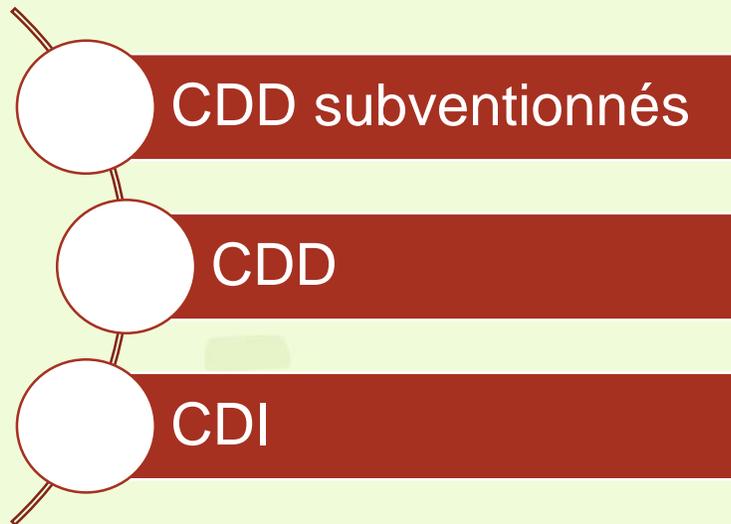
Région wallonne

Région Bruxelles

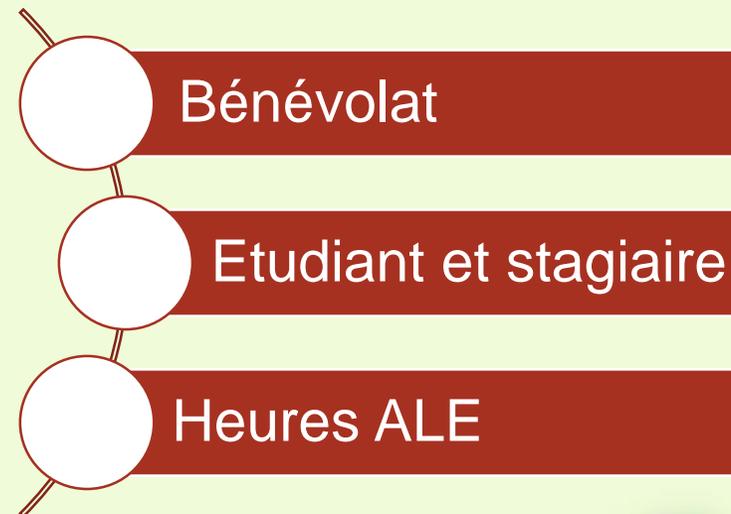
Contrats de travail Loi de 78 + temps de travail	CDD CDI	Décisions en CP Application des CCT notamment pour les barèmes	Selon qui est l'employeur Administration de la Communauté française	Circulaire en Comité C Fixation de l'échelle Traduction dans les textes locaux = autonomie Application du RT et dispositions locales	Circulaire en Comité C Fixation de l'échelle Traduction dans les textes locaux = autonomie Application du RT et dispositions locales
Heures ALE		Législation ONEM = statut de demandeur d'emploi		Législation ONEM = statut de demandeur d'emploi	Législation ONEM = statut de demandeur d'emploi
Bénévole		Convention de bénévolat		Convention de bénévolat	Convention de bénévolat
Statutaire		N'existe pas	Association de parents de l'école	Principes généraux de la fonction publique et statut local	Principes généraux de la fonction publique et statut local
Mis à disposition		Mise à disposition par un pouvoir local pour autant qu'il fasse partie du CA et qu'une convention soit établie		Le travailleur mis à disposition d'un autre PL ou d'une ASBL conserve son statut	Le travailleur mis à disposition d'un autre PL ou d'une ASBL conserve son statut
Étudiants jobistes		Contrats d'étudiants (Loi de 78) + respect de la CCT		Contrats d'étudiants (Loi de 78) + respect des dispositions locales	Contrats d'étudiants (Loi de 78) + respect des dispositions locales
Stagiaires		Non rémunérés Non diplômés = doivent être encadrés Convention de stage avec l'école		Non rémunérés Non diplômés = doivent être encadrés Convention de stage avec l'école	Non rémunérés Non diplômés = doivent être encadrés Convention de stage avec l'école
Indépendants Intérimaires		Essentiellement pour les milieux privés dits commerciaux		N'existent (théoriquement) pas	N'existent (théoriquement) pas

POUR SYNTHETISER

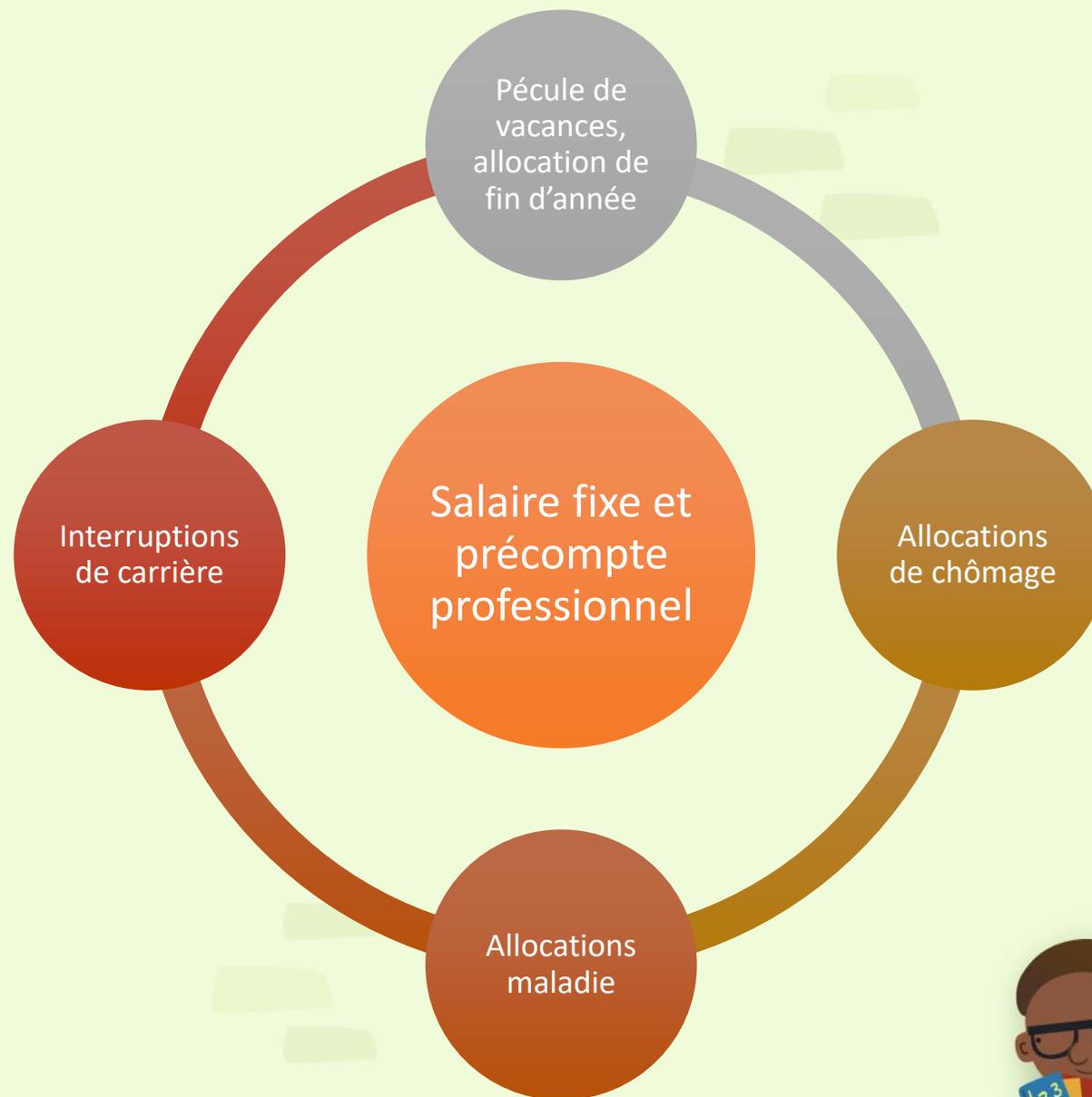
- Les emplois structurels



- Les emplois supplémentaires, pour une durée déterminée ou pour faire face une augmentation ponctuelle du travail



STATUT = SÉCURITÉ SOCIALE





Situation des
travailleurs
inégalitaire en
fonction du statut

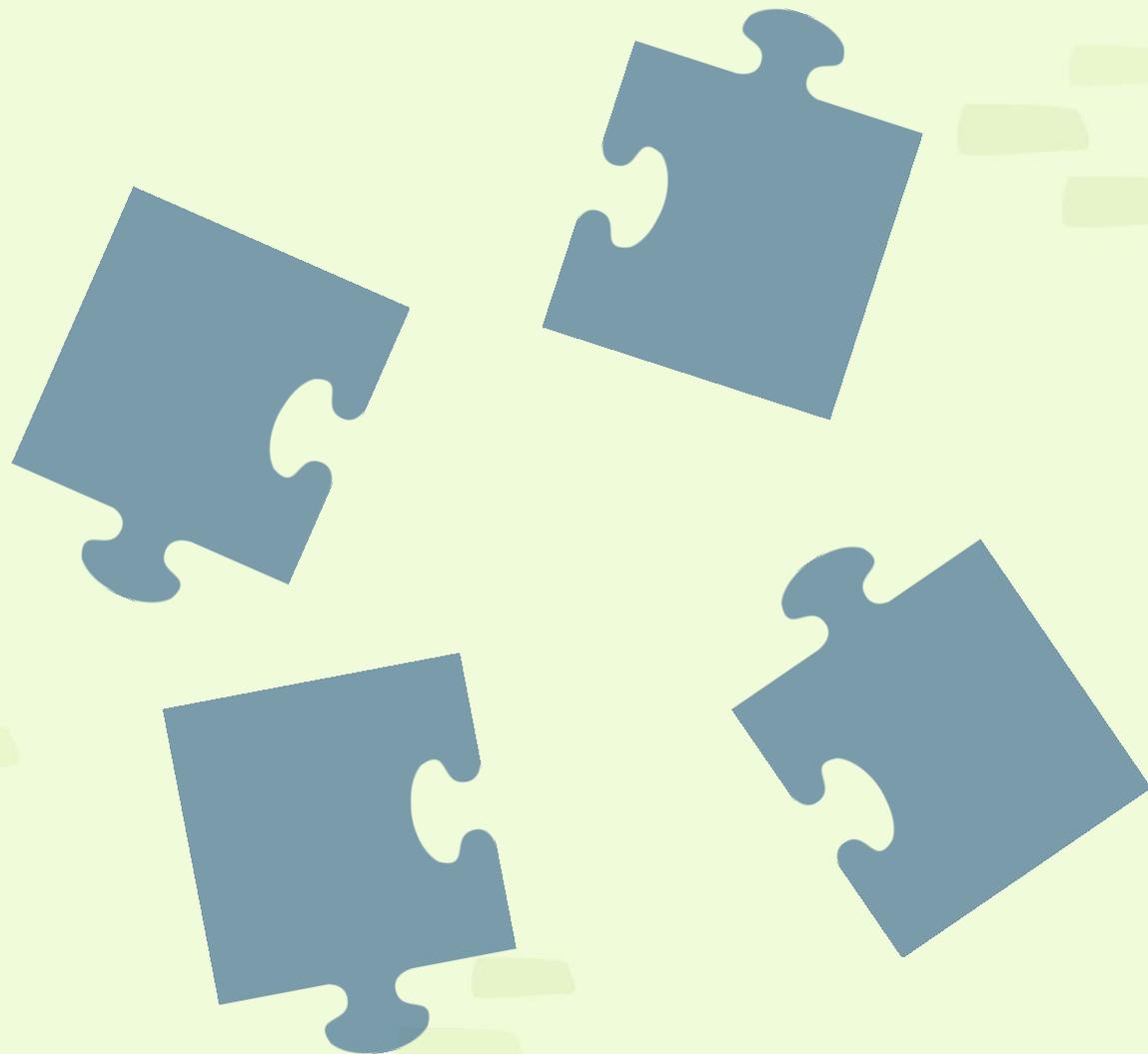


Accéder à la formation

- Comprise dans le temps de travail, frais de déplacements remboursés, pour les salariés
- Sur le temps libre, sans compensation financière pour les autres



Être membre du personnel signifie se voir appliquer le règlement de travail (congés, horaires, ...) mais aussi les dispositifs de prévention et protection au travail





1. Fixer l'objectif



Contrat de de travail d'employé

- Depuis 2014 (modification de la Loi sur les contrats de travail et uniformisation des délais de préavis), les différences essentielles sont:
 - Période de salaire garanti 14 jours $><$ 1 mois
 - Reconnaissance de la fonction
- Les autres travailleurs du secteur de l'enfance sont recrutés sous statut d'employé



Les éléments constitutifs du contrat de travail :



- **prestation de travail**
- **rémunération**
- **lien de subordination juridique**



Contrat = obligations

Pour le travailleur

- exécuter correctement son travail et dans les conditions prévues;
- agir conformément aux ordres et selon les instructions données par l'employeur = supérieur hiérarchique et règlement de travail;
- respecter une certaine réserve (par exemple s'abstenir de divulguer des secrets professionnels ou de pratiquer de la concurrence déloyale);
- veiller à sa propre sécurité ainsi qu'à celle de ses collègues, de son employeur ou de tiers;
- restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui sont confiés.



Pour l'employeur

- faire travailler dans les conditions prévues dans le contrat de travail (temps de travail, lieu ...) = Loi sur le temps de travail (1971 ou 2000);
- mettre les outils nécessaires à la disposition du travailleur;
- veiller à la sécurité et à la santé du travailleur;
- payer la rémunération aux conditions convenues (y compris les cotisations patronales).



Contrat = droits

Pour le travailleur:

- Couverture sociale = cotisations individuelles et patronales
- Protection et prévention au travail = code du bien-être au travail
- Paiement du salaire = échelles barémiques et avantages
- Protection contre le licenciement abusif = représentativité syndicale et Tribunal du Travail

Pour l'employeur:

- Choisir l'employé à son service = examen de recrutement
- Diriger le travail et de donner des consignes et ordres liés à la direction du travail = autorité hiérarchique et règlement de travail
- Résilier et de rompre le contrat de travail dans les limites autorisées par la loi = régime disciplinaire et respect Loi de 78



2. Etablir un cadre



Volonté politique



Négociations

Fédération Wallonie Bruxelles →

Circulaire ONE -> réforme ATL

Pouvoirs locaux Comité C bruxellois →

Circulaire non contraignante : détermination des échelles applicables au regard des règles de la charte sociale du 28 avril 1994 et des conditions d'accès à la profession

OU

Commission Paritaire →

Création d'une convention collective de travail

Autorité locale

Employeur public →

Intégration aux statuts du personnel => application de l'ensemble des dispositions et du règlement de travail au sein duquel les horaires de travail doivent être fixés

Employeur privé →

Application de la CCT



On l'a fait pour les accueillantes à domicile

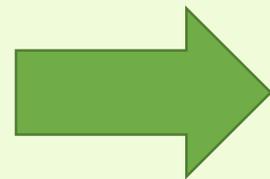


- 1) Volonté du secteur d'agir pour ses travailleuses = travail en plateforme
- 2) Volonté du Gouvernement de la FWB de mettre fin au statut précaire = budget
- 3) Négociations au Comité C du projet pilote de l'ONE:
 - Echelles fixées en fonction du titre
 - Validation de compétences
 - Ancienneté valorisée à l'engagement pour l'octroi de la prime de fin d'année et du pécule de vacances mais pas pour l'aspect pécuniaire
- 4) Négociations locales
- 5) Evaluation du projet pilote
- 6) Implémentation à l'ensemble du personnel endéans une période de référence (fin 2025)



3. Difficultés et freins





- Définition de titres minimum exigés:

- au regard du travail de la commission transversale (volonté/utilité d'un titre commun pour l'ensemble du secteur de l'Accueil Temps Libre)
- au regard du niveau exigé dans les autres composantes du secteur
- au regard de la plus value qualitative que l'on veut y apporter

➔ Évolution du décret ATL notamment en termes des normes d'encadrement

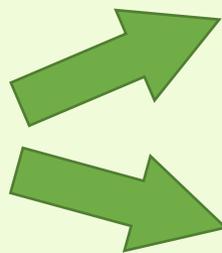
➔ Subventionnement des emplois

➔ Quid du personnel déjà en place => situation transitoire à envisager (passerelles à créer)





FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



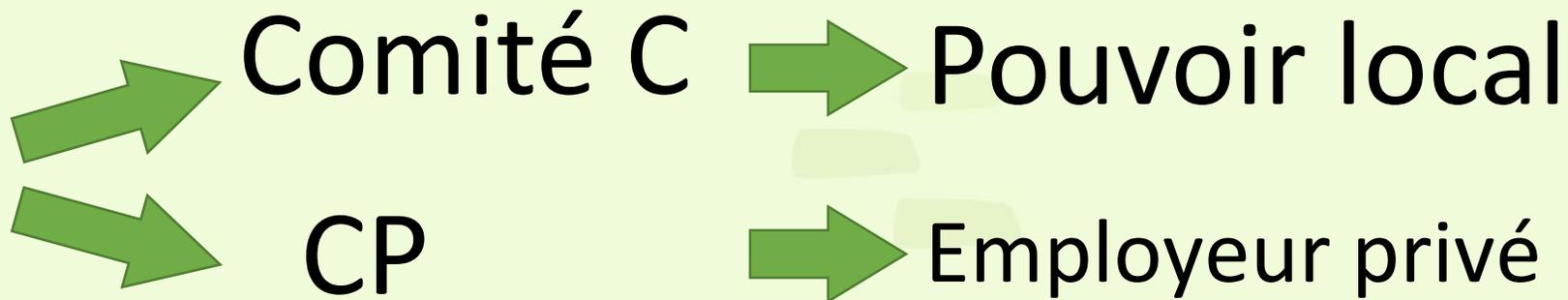
Comité C
CP

- Clarifier le statut au regard de la législation du travail
 - Loi sur le temps de travail de 1971 ou de 2000
 - Volume de l'emploi minium d'1/3 temps
 - Possibilité de complément ONEM?
 - Priorité de l'emploi à temps plein. Comment concilier avec les horaires?
 - Congés payés insuffisants pour couvrir l'ensemble des congés scolaires + propriété de l'agent qui peut les choisir
 - Temps à disposition de l'employeur (réunion, rangement, préparation, formation, ...) = temps de travail





FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



- Fixation des règles de rémunération:

Pour le secteur public

- en fonction du titre : au niveau wallon D2 pour le personnel qualifié et évolution de carrière D3-D3.1 – difficulté car l'échelle ne correspond pas exactement au barème de subventionnement
- adaptation nécessaire de la Charte sociale
- en permettant une validation de compétences
- en tenant compte des formations continuées pour l'évolution de carrière (arrêté du Gouvernement du 4 mai 2017)

Nécessité de mettre en place des formations initiales certifiantes répondant aux besoins mais aussi des formations continuées, propres au secteur, qui permettent l'évolution de carrière



OU

Création d'un Comité C FWB



Des questions?



En cas de besoin



Marie Tillière

marie.tilliere@acv-csc.be – 0473/522.308

