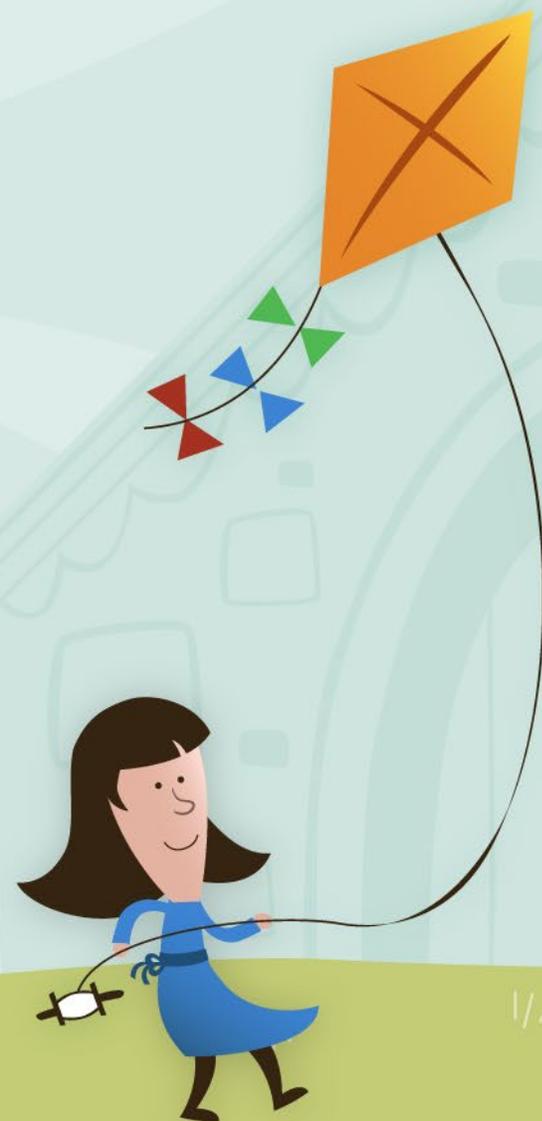
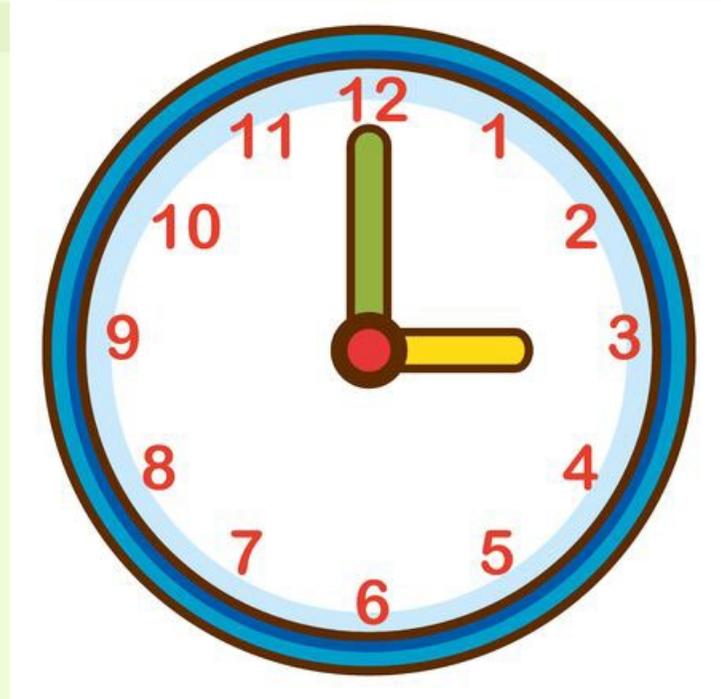
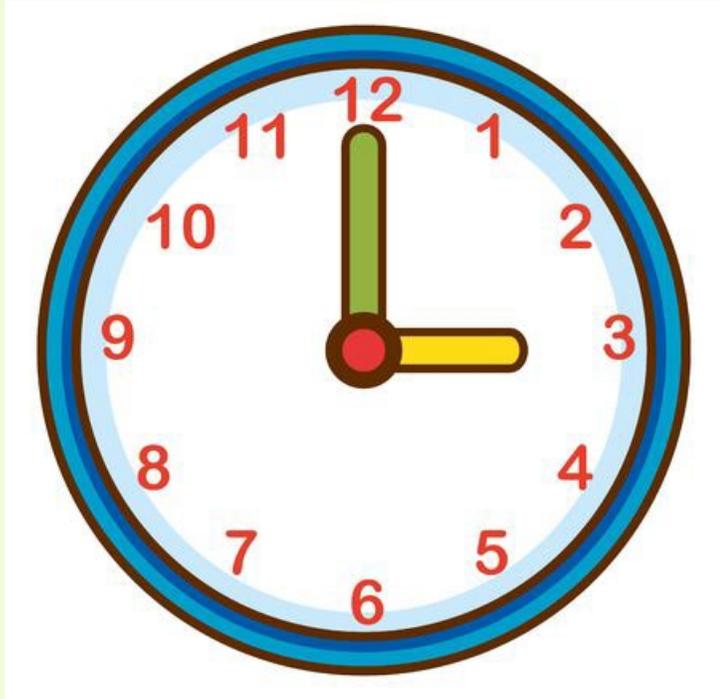
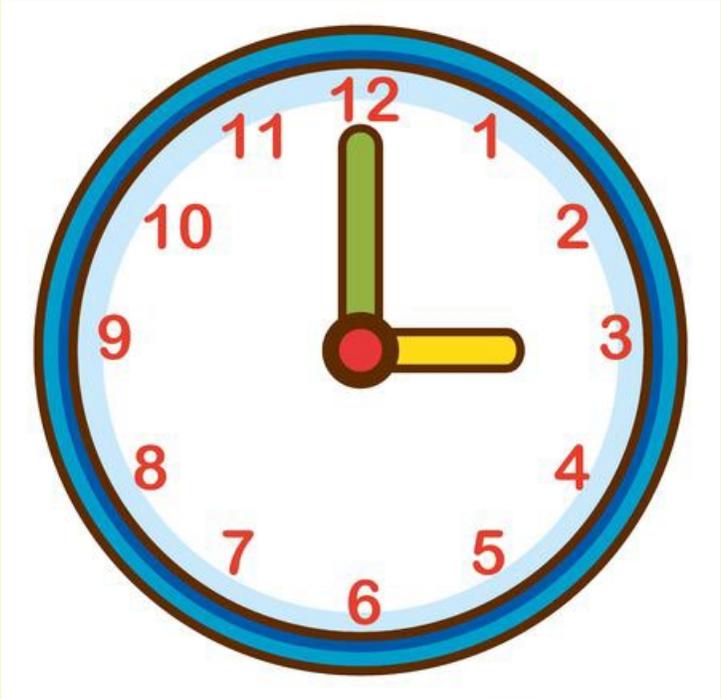


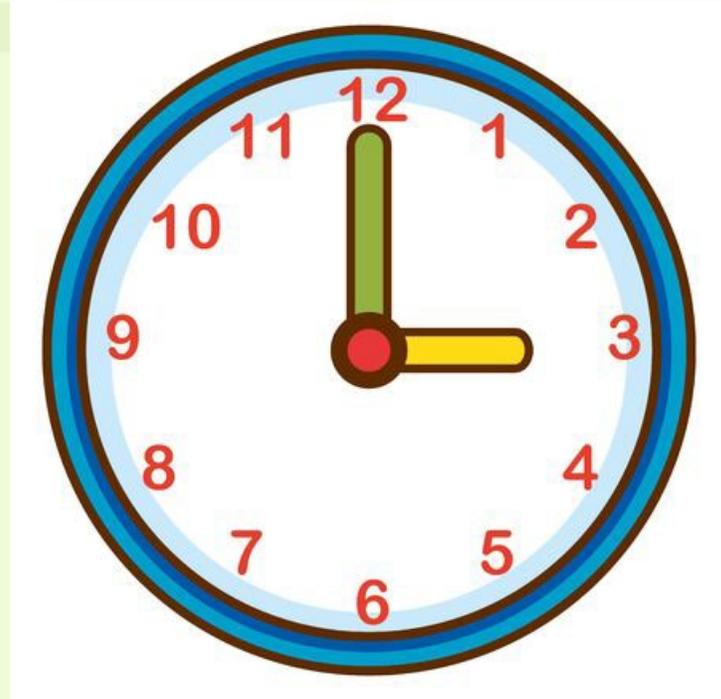
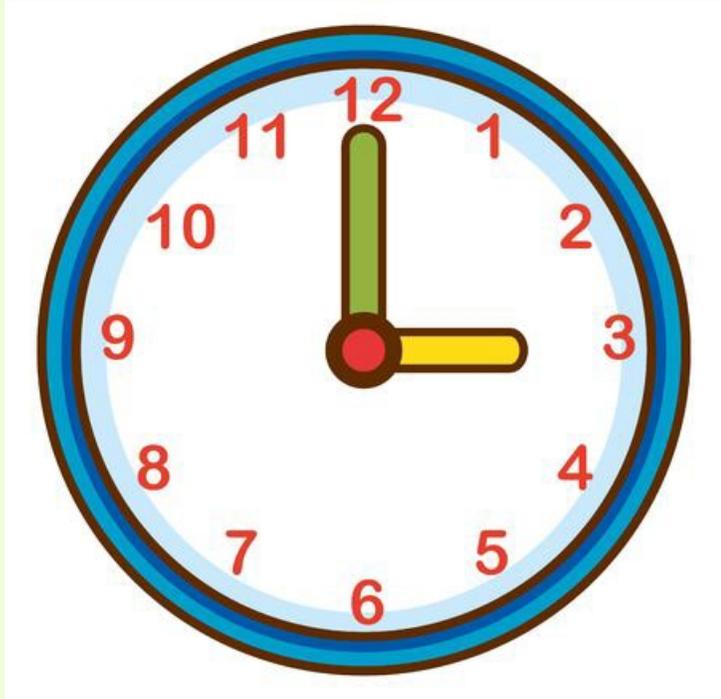
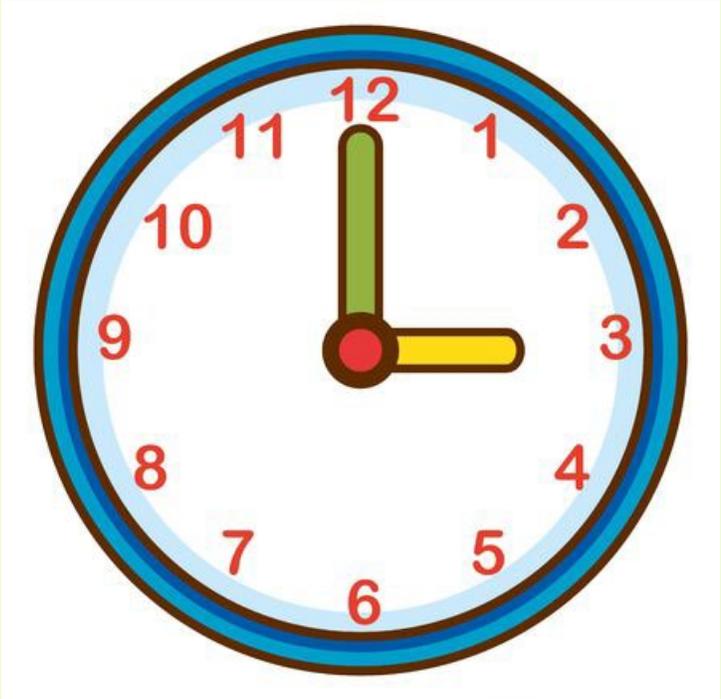
# Accueil extrascolaire... vers un statut

Mozet – 26 avril 2022

Marie Tillière









# Revendiquer un statut pour les accueillants, ça veut dire quoi?



## Définition:

Ensemble des dispositions législatives ou réglementaires fixant les garanties fondamentales (droits et obligations) accordées à une collectivité publique ou à un corps de fonctionnaires ou d'agents publics (statut général de la fonction publique, statut des magistrats).





## Le secteur en chiffres

- ✓ 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

# Le secteur AES, un patchwork de situations individuelles

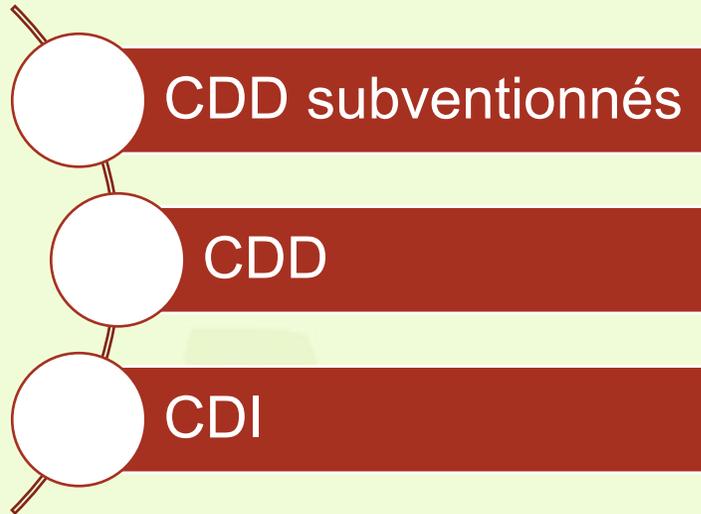
- Bénévoles
- Travailleurs ALE
- Contrats Maribel premier emploi
- Contrats APE
- Contrats à durée déterminée
- Contrats à durée indéterminée
- Statutaires





# Deux catégories

- Les emplois structurels

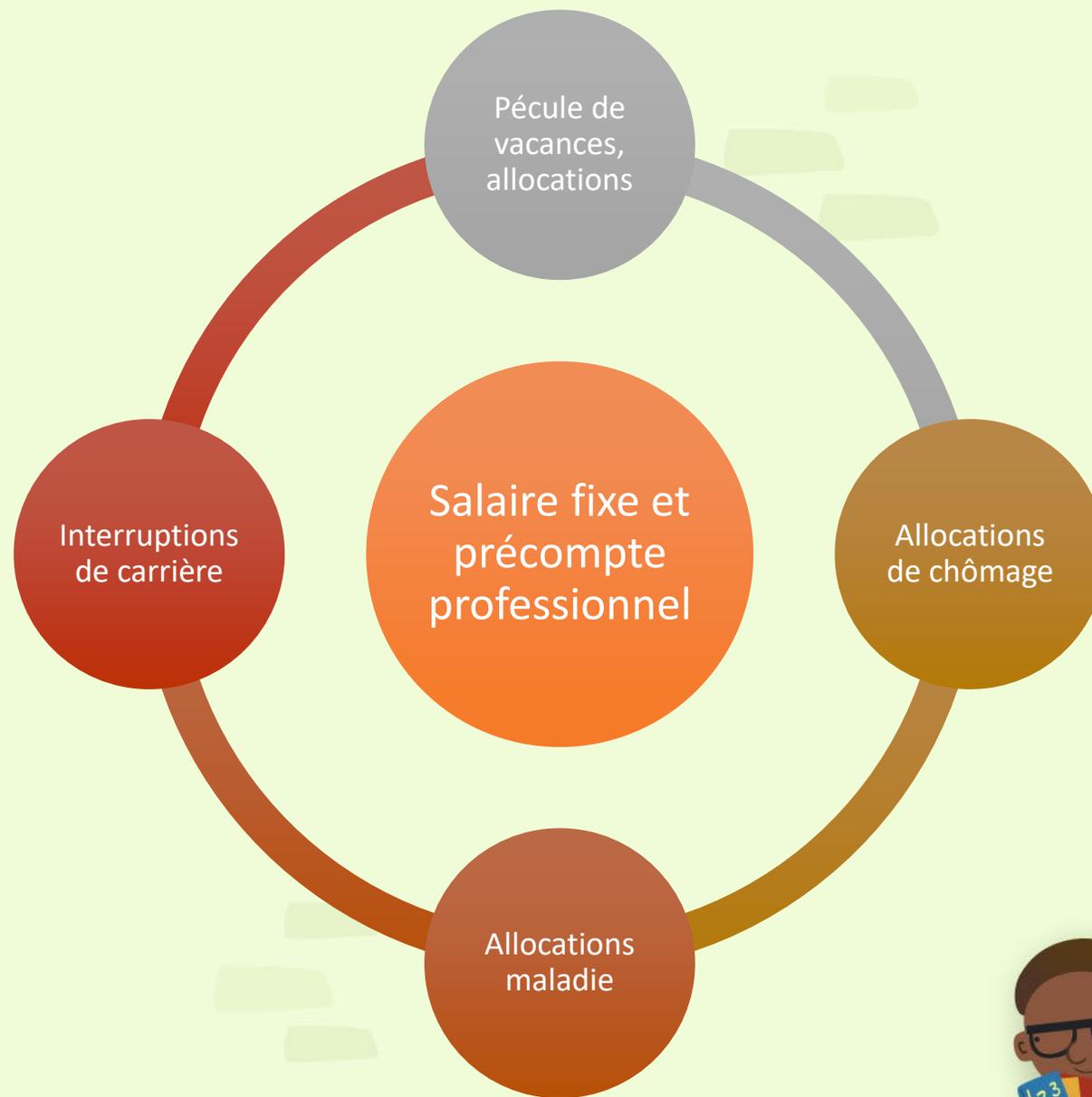


- Les emplois supplémentaires, pour une durée déterminée ou pour faire face une augmentation ponctuelle du travail





# STATUT = SÉCURITÉ SOCIALE



# À la limite du flexi job...



Quand j'ai terminé mes études,





#### Accéder à la formation

- Comprise dans le temps de travail, frais de déplacements remboursés, pour les contractuels
- 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



Situation des travailleurs inégalitaire en fonction des choix opérés par le pouvoir local (autonomie des pouvoirs) et du statut proposé.

Et si on pouvait  
changer ça?





### CDD

Ouvre les droits pour toute sa durée

Pas de sécurité d'emploi dans le temps



### CDI

Ouvre les droits pour sa durée

Sécurité d'emploi dans le temps



### Nomination

Uniquement pour le secteur public

Garantie d'autonomie par rapport au politique



# Un contrat de de travail

- Ouvrier
- 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  $\gg$  1 mois
- Reconnaissance de la fonction



## 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:

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



# Comment l'obtenir?

## Volonté politique

- Fédération Wallonie Bruxelles
- Pouvoirs locaux wallons – Comité C
  
- Autorité locale



## Négociations

- Circulaire ONE -> réforme ATL
- Circulaire non contraignante :
  - Détermination des échelles applicables au regard des règles RGB
  - Détermination des conditions d'accès à la profession
- 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



# 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 E3 ou D2 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)



CDD/CDI, oui mais...



# Les freins et les difficultés

- Législations 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

## Décision locale



- 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

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

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

## Décision FWB



- Fixation des règles de rémunération:

- en fonction du titre => D2 pour le personnel qualifié et évolution de carrière D3-D3.1
- adaptation nécessaire de la RGB qui n'a pas de filière spécifique
- en permettant une validation de compétences
- en tenant compte des formations continuées pour l'évolution de carrière (circulaire 80%)



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

## Décision en Comité C



# Des questions?



# En cas de besoin



Marie Tillière

[marie.tilliere@acv-csc.be](mailto:marie.tilliere@acv-csc.be) – 0473/522.308

