

[C – 2001/27479]

**19 JUILLET 2001. — Circulaire formation n° 15. — Personnel ouvrier
Evolution de carrière D3 - D4 - Promotion D1, D2 ou D3 - C1**

A Messieurs les Gouverneurs

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestre et Echevins, Présidents des Intercommunales

A l'attention également de Mesdames et Messieurs les Secrétaires communaux, Greffiers provinciaux, Correspondants locaux à la formation

La circulaire du 7 juillet 1999 modifiant la circulaire du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la Fonction publique locale prévoit une évolution de carrière de l'échelle D3 vers l'échelle D4 pour le personnel ouvrier.

Une des conditions posées à cette évolution est d'avoir suivi une formation.

Une formation est également prévue en ce qui concerne la promotion au grade de brigadier (C1) pour les ouvriers qualifiés titulaires des échelles D1, D2 ou D3.

Suite à l'avis 20 du Conseil régional de la formation, j'ai l'honneur de vous transmettre les critères auxquels devront répondre les formations susmentionnées :

— avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu;

— comporter globalement au minimum 150 périodes dont :

21 périodes relatives à la sécurité telle que définies pour la formation permettant l'évolution de carrière de l'échelle D7 à l'échelle D8 du personnel technique (circulaire formation n° 3 du 27 février 1997);

10 périodes de déontologie;

— être sanctionnée par une ou plusieurs attestation(s) de réussite;

— être dispensé par un ou plusieurs organismes de formation agréés conformément au prescrit de la circulaire n° 11 du 7 juillet 1994.

Les périodes de formation suivies permettant les évolutions de carrière de l'échelle D1 à l'échelle D3 sont capitalisées pour le passage en D4 et la promotion en C1.

Pour rappel, conformément au contenu de la circulaire n° 10 du 24 juillet 1998, les diplômes permettant le recrutement au grade d'ouvrier D4 peuvent être valorisés pour l'évolution de carrière D3 à D4.

Je vous invite à adapter vos statuts à la présente circulaire et à porter le contenu de celle-ci à la connaissance des membres de votre personnel par l'intermédiaire de votre correspondant local à la formation.

Je vous recommande également de prendre contact avec les organismes de formation avec lesquels vous souhaitez mettre en œuvre la ou les formation(s) concernée(s). Ces organismes introduiront utilement une demande d'agrément selon la procédure présentée par la circulaire n° 11 du 7 juillet 1999.

L'obtention de cet agrément est une condition nécessaire à l'application de la présente.

Je vous renvoie sur ce point au fascicule réalisé par la Direction générale des Pouvoirs locaux du Ministère de la Région wallonne qui a, notamment, été distribué lors des rencontres avec les correspondants locaux à la formation en juin 1999.

Ce document est disponible auprès du correspondant régional à la formation.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

Ch. MICHEL



[C – 2001/27481]

19 JUILLET 2001. — Circulaire relative à l'application du plan pluriannuel (accord non marchand) conclu au niveau fédéral pour le secteur des soins de santé (Etablissements soumis à la loi sur les hôpitaux – Habitations protégées – MSP – Centres de soins de jour – MR et MRS – service de soins à domicile)

Messieurs les Gouverneurs,

Mesdames et Messieurs les Députés permanents,

Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins,

Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Centres publics d'aide sociale,

Messieurs les Présidents des Associations régies par le Chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS et des Intercommunales,

1. Introduction.

La présente circulaire a pour objet de préciser les règles à adopter par les Pouvoirs locaux et provinciaux pour que le personnel bénéficie à partir du 1^{er} août 2001 des mesures d'exécution du plan pluriannuel visé sous rubrique, et ce dans la mesure où les Pouvoirs locaux et provinciaux gèrent un ou des établissements visés sous rubrique.

En effet, selon l'accord non marchand conclu au niveau fédéral (protocole d'accord 120/2 du 28 novembre 2000 du Comité A), il a été notamment prévu de rendre plus attractive la fin de carrière des personnels infirmier et soignant dans les secteurs des soins de santé.

Il a été également prévu la possibilité d'étendre, sous condition, au personnel assimilé le bénéfice de mesures analogues.

Le personnel concerné, astreint à des prestations difficiles eu égard notamment aux horaires de travail, pourra, dès l'âge de 45 ans :

1. soit bénéficier, sans perte de salaire, d'une diminution progressive de la durée de travail prévue dans le statut ou le contrat;

2. soit, pour le personnel continuant à prester le temps de travail prévu au statut ou au contrat, bénéficier d'une prime supplémentaire s'ajoutant au salaire normal. Cette prime sera calculée au prorata du coût de la réduction du temps de travail.

Concrètement les mesures prévues par l'accord du 28 novembre 2000 pour le personnel infirmier, soignant et assimilé travaillant à temps plein seront les suivantes en vitesse de croisière (à partir du 1^{er} décembre 2003) :

— à partir de 45 ans : soit travailler 36 h (- 2 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec octroi d'un bonus supplémentaire ou prime salariale;

— à partir de 50 ans : soit travailler 34 h (- 4 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec octroi d'un bonus supplémentaire ou prime salariale;

— à partir de 55 ans : soit travailler 32 h (- 6 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec octroi d'un bonus supplémentaire ou prime salariale;

L'Etat fédéral s'est engagé à couvrir le coût de la mesure via un financement accru des secteurs de soins de santé concernés (forfaits INAMI et prix de journée des hôpitaux).

Conformément à l'accord non marchand conclu au niveau fédéral et aux discussions tenues le 15 décembre 2000, les 11, 23 et 30 mai 2001 et le 1^{er} juin 2001, le Gouvernement fédéral a chargé les autorités communautaires et régionales de l'exécution des mesures en matière de réduction du temps de travail contenue dans ledit protocole.

Pour ce qui concerne le personnel des établissements du secteur relevant des pouvoirs locaux et provinciaux (CPAS, communes, provinces, intercommunales et associations « chapitre XII »), il appartient à la Région wallonne d'adopter les mesures d'exécution de l'accord cadre après négociation au sein du Comité C wallon des pouvoirs locaux et provinciaux.

Le Ministre compétent pour le statut du personnel des communes, provinces et intercommunales et la Ministre compétente pour le statut du personnel des centres publics d'aide sociale et des associations régies par la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale ainsi que les organisations syndicales représentatives des agents des pouvoirs locaux et provinciaux ont donc convenu le 21 juin 2001, en présence des représentants de ces pouvoirs, de fixer les mesures concrètes d'exécution de l'accord pluriannuel pour le secteur public de la santé (pouvoirs locaux et provinciaux).

Les mesures arrêtées ont été prises en tenant compte des éléments suivants :

1. Les mesures à prendre ont pour but de diminuer la pression du travail pour les professions d'infirmier, de soignant et du personnel assimilé du secteur des soins de santé dans le cadre des aménagements des fins de carrières des agents ayant atteint l'âge de 45 ans. La préoccupation de maintenir au travail des agents par l'octroi de prime est également présente en raison des difficultés de recrutement de certaines catégories de personnel.

2. Les agents concernés qui opteront pour une réduction du volume de leurs prestations ne pourront pas être pénalisés ni dans le cadre de l'application des statuts administratifs et pécuniaires (évolution de carrière et promotion) ni dans le cadre de leur situation contractuelle. De même, leurs droits en matière de sécurité sociale ou de pension ne pourront être diminués. A cette fin, les autorités compétentes devront donner aux agents concernés la garantie qu'ils seront, pour leurs droits sociaux (sécurité sociale, pensions et autres), toujours considérés comme ayant presté le temps de travail qui aurait dû être presté sans l'application des mesures.

3. Enfin, il a été tenu compte du fait que les autorités fédérales ont, pour l'exécution des mesures contenues dans le plan pluriannuel, défini les enveloppes financières pour les années 2001, 2002 et 2003, permettant une application progressive des mesures.

Un phasage a donc été prévu par l'Etat fédéral et dès lors, les mesures à prendre pour les agents dépendant des pouvoirs locaux et provinciaux wallons s'organiseront en 3 phases.

Une première phase prendra effet au 1^{er} août 2001, une deuxième phase et une troisième phase interviendront à partir respectivement des 1^{er} décembre 2002 et 1^{er} décembre 2003.

2. Contenu de l'accord.

L'accord s'applique au personnel infirmier et soignant, statutaire ou contractuel, à temps plein ou à temps partiel, subventionné ou non, qui exerce effectivement les tâches de soignant et d'infirmier, de même que le personnel soignant et infirmier qui les encadre et le personnel assimilé.

La notion de personnel assimilé est définie à l'article 3 de l'accord conformément aux directives formulées par l'Etat fédéral. Par personnel assimilé, on entend les membres du personnel des établissements et services concernés qui effectuent chaque mois, et ce pendant une période de douze mois précédant la communication du choix par le membre du personnel, 2 des 5 prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus), les périodes de congé et de maladie étant neutralisées (des précisions sont fournies par l'article 3 de l'accord cadre).

Le personnel susvisé doit exercer ses fonctions dans un des établissements ou services suivants :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitations protégées;
- maisons de repos pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour;
- services de soins à domicile.

En cas de difficulté relative à l'interprétation à donner aux dispositions de l'accord à propos du personnel concerné, les établissements et services, à défaut d'accord au sein des organes de concertation locale, sont invités à soumettre leur question soit à l'INAMI soit au Ministère des Affaires sociales, les organismes étant seuls habilités à financer le personnel concerné.

Les articles 4, 5 et 6 de l'accord précisent les modalités de calcul de la réduction des prestations ou de la prime compensatoire.

Les articles 7 à 10 précisent certaines modalités d'application de l'accord cadre.

Enfin, les articles 11 à 15 constituent les dispositions finales.

L'entrée en vigueur de l'accord est fixée le 1^{er} août 2001.

Il reste toutefois possible aux autorités locales de négocier dans le cadre d'un comité particulier de négociation, des dispositions transitoires permettant une entrée en vigueur harmonieuse de l'accord.

Une évaluation est prévue au second semestre 2002.

3. Dispositions à insérer dans les statuts pécuniaire et administratif ou le règlement général relatif au personnel.

Compte tenu du caractère spécifique des mesures découlant du plan pluriannuel, il est recommandé aux Pouvoirs locaux et provinciaux d'adopter les dispositions précisées ci-après sous la forme d'un chapitre spécifique et complémentaire au statut ou au règlement général relatif au personnel.

Le projet de statut ou de règlement sera soumis aux organisations syndicales représentatives et aux autorités de tutelle compétentes. Ces dernières seront invitées, en vue de favoriser l'application rapide des mesures, à accélérer leur examen.

Toutefois, compte tenu du fait que les mesures doivent entrer en vigueur le 1^{er} août 2001, les Pouvoirs locaux et provinciaux sont autorisés à appliquer les mesures de l'accord cadre dès le 1^{er} août 2001 et sans attendre l'approbation formelle des modifications des statuts ou du règlement général relatif au personnel.

Les dispositions à intégrer, sous forme d'un chapitre intitulé « Plan pluriannuel pour l'emploi (accord non marchand fédéral) pour le secteur des soins de santé », dans le statut ou le règlement général relatif au personnel sont les suivantes :

« Par dérogation aux autres dispositions – des statuts pécuniaire et administratif (1) – du règlement général relatif au personnel (1) - les mesures d'exécution du protocole 120/2 du Comité A du 28 novembre 2000 concernant le plan pluriannuel pour le secteur de la santé publique à savoir l'accord cadre du Comité C wallon du 21 juin 2001 sont applicables au personnel infirmier, soignant et assimilé occupé dans l'(les) établissement(s) suivant(s) :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux (1);
 - maisons de soins psychiatriques (1);
 - initiatives d'habitations protégées (1);
 - maisons de repos pour personnes âgées (1);
 - maisons de repos et de soins (1);
 - centres de soins de jour (1);
 - services de soins à domicile (1),
- selon les conditions et modalités fixées dans ledit accord cadre. »

Ces projets de statuts ou de règlements seront soumis :

— A la négociation prévue par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

— Dans le cas des CPAS, à la concertation Commune/CPAS;

— Aux autorités de tutelle compétentes. Ces dernières autorités sont invitées à procéder à leur examen rapide.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Gouverneurs, Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins, Mesdames et Messieurs les Députés permanents, Mesdames et Messieurs les Président(e)s, l'assurance de notre considération distinguée.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

Ch. MICHEL

La Ministre de l'Emploi et de la Formation, ayant en charge la législation des C.P.A.S. et la tutelle sur ceux-ci,

Mme M. ARENA

Notes

(1) biffer la mention inutile.

[C – 2001/27480]

19 JUILLET 2001. — Circulaire formation n° 14 - Personnel administratif — Evolution de carrière D4 - D5A

A Messieurs les Gouverneurs

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins, Présidents des Intercommunales

A l'attention également de Mesdames et Messieurs les Secrétaires communaux, Greffiers provinciaux, Correspondants locaux à la formation

La circulaire du 7 juillet 1999 modifiant la circulaire du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la Fonction publique locale précise que l'évolution de carrière de l'échelle D4 à l'échelle D5 pour le personnel administratif est subordonnée à la réussite soit des trois modules de sciences administratives, soit d'une formation spécifique.

Suite à l'avis n° 20 du Conseil régional de la formation, j'ai l'honneur de vous transmettre les critères auxquels devra répondre la formation spécifique susmentionnée :

— comporter globalement au minimum 60 périodes correspondant à :

soit 30 périodes de sciences administratives non encore valorisées et 30 périodes de formation utile à la fonction;

soit pour le personnel des établissements de soins, 30 périodes de formation relative à la gestion administrative d'un établissement de soins et 30 périodes de formation utile à la fonction.

La formation utile pour l'évolution de carrière du chef de bureau de l'échelle A1 vers l'échelle A2 permet également l'évolution de carrière de l'échelle D4 vers l'échelle D5;

— être sanctionnée par une ou plusieurs attestation(s) de réussite;

— être dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agréés conformément au prescrit de la circulaire n° 11 du 7 juillet 1999.

Pour rappel, conformément au contenu de la circulaire n° 10 du 24 juillet 1998, les diplômes permettant le recrutement au grade d'employé d'administration D6 ou au grade de chef de bureau administratif peuvent être valorisés pour l'évolution de carrière de D4 à D5.

Je vous invite à adapter vos statuts à la présente circulaire et à porter le contenu de celle-ci à la connaissance des membres de votre personnel par l'intermédiaire de votre correspondant local à la formation. La formation est, pour rappel, un droit pour le personnel.

Je vous recommande également de prendre contact avec les organismes de formation avec lesquels vous souhaitez mettre en œuvre la ou les formation(s) concernée(s). Ces organismes introduiront utilement une demande d'agrément selon la procédure présentée par la circulaire n° 11 du 7 juillet 1999.

L'obtention de cet agrément est une condition nécessaire à l'application de la présente.

Je vous renvoie sur ce point au fascicule réalisé par la Direction générale des Pouvoirs locaux du Ministère de la Région wallonne qui a, notamment, été distribué lors des rencontres avec les correspondants locaux à la formation en juin 1999.

Ce document est disponible auprès du correspondant régional à la formation.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

Ch. MICHEL