

Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical et de commun accord, un médecin-arbitre. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel. Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale. Le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale et l'agent en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

V. L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de 10 ans, de 6 mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de 9 mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans. Les dispositions du point 4 sont applicables. A chaque examen, le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

Ces délais concernent une réduction de travail à mi-temps, ils sont donc adaptés au prorata des prestations à 60 % ou 80 %.

Il est bien évident que l'adoption des mesures susvisées qui font partie intégrante du "Pacte pour une Fonction publique solide et solidaire" postule de votre part l'absolue nécessité d'une insertion dans les dispositions générales en matière de personnel, du respect des dispositions de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de ses arrêtés d'exécution ainsi que la transmission, pour approbation, à l'autorité de tutelle.

La Direction générale opérationnelle Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé reste à votre disposition pour toutes autres informations.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, mes salutations distinguées.

Namur, le 2 avril 2009.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,
Ph. COURARD

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2009/204815]

**2 AVRIL 2009. — Circulaire relative à la convention sectorielle 2005-2006
Bien-être au travail**

A Madame la Gouverneure et Messieurs les Gouverneurs,

A Mesdames et Messieurs :

les Députés provinciaux,

les Membres des collèges communaux,

les Président(e)s des Centres publics d'Action sociale,

les Président(e)s des Intercommunales,

les Président(e)s des Associations Chapitre XII,

Mesdames,

Messieurs,

La convention sectorielle 2005-2006 signée en date de ce 2 décembre 2008 recommande de nouvelles dispositions relatives au bien-être au travail. Celles-ci sont de trois types :

1. La prévention des accidents du travail est une des composantes majeures de la politique du bien-être que chaque pouvoir public est tenu d'élaborer et d'appliquer. Les risques auxquels les travailleurs sont exposés doivent être détectés et éliminés le plus complètement possible.

Ceci doit notamment se faire au moyen d'une analyse des risques et en prenant les mesures de prévention qui en découlent. Pour des situations de travail particulières il faut généralement prendre des mesures de prévention spécifiques.

La création systématique d'un article budgétaire consacré aux politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles vous est donc recommandée.

2. Application des recommandations pour le secteur public en matière de fonctionnement des comités de concertation de base en matière de bien-être.

A cet égard, j'attire votre attention sur les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 tel que modifié relatif aux missions et au fonctionnement des Comités pour la prévention et la protection au travail et de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 septembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Dès lors, je vous recommande de tenir au moins une réunion trimestrielle du comité afin de pouvoir réellement soutenir une politique de bien-être.

3. Mise en place d'une procédure de reclassement professionnel au sein de chaque pouvoir public afin de favoriser le maintien au travail des agents à leur poste de travail moyennant le cas échéant des mesures d'adaptation ou à défaut l'affectation à un autre poste de travail.

Dans ce cadre, il convient de faire référence à l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs lequel dispose notamment ce qui suit :

"Sous-section 2. — Mesures à prendre avant toute décision

Art. 55. Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'affection présumée d'origine professionnelle et dont le diagnostic n'a pu être suffisamment établi par les moyens définis à l'évaluation de santé périodique. Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités. Le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel au Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix.

Art. 56. Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le maintien d'un travailleur à son poste de travail ou à son activité est possible, il indique sur le formulaire d'évaluation de santé, à la rubrique F, quelles sont les mesures à prendre pour réduire au plus tôt et au minimum les facteurs de risques en appliquant les mesures de protection et de prévention en rapport avec l'analyse des risques.

Art. 57. Les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les délégués du personnel au Comité ou, à défaut, les représentants syndicaux, choisis par le travailleur.

Art. 58. Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours visées par le présent arrêté.

Sous-section 3. — Procédure de concertation

Art. 59. Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 27, si le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'une mutation temporaire ou définitive est nécessaire, parce qu'un aménagement du poste de sécurité ou de vigilance ou de l'activité à risque défini n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, le travailleur peut faire appel à la procédure de concertation décrite ci-après, dans les conditions qui y sont énoncées.

Art. 60. § 1^{er}. Avant de remplir le formulaire d'évaluation de santé, le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de sa proposition de mutation définitive, soit en lui remettant un document que le travailleur signe pour réception, soit en lui envoyant un pli recommandé avec accusé de réception.

§ 2. Le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables, qui suivent l'accusé de réception, pour donner ou non son accord.

§ 3. Si le travailleur n'est pas d'accord, il désigne au conseiller en prévention-médecin du travail un médecin traitant de son choix. Le conseiller en prévention-médecin du travail communique à ce médecin sa décision motivée. Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en commun. Chacun d'entre eux peut demander les examens ou les consultations complémentaires qu'il juge indispensables. Seuls les examens ou consultations complémentaires demandés par le conseiller en prévention-médecin du travail sont à charge de l'employeur."

Dans ce contexte, il est à noter que les pouvoirs publics peuvent également, sans préjudice de la réglementation susvisée relative au bien-être au travail et à la surveillance de la santé des travailleurs, solliciter l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées.

Il est bien évident que l'adoption des mesures susvisées, qui font partie intégrante du "Pacte pour une fonction publique solide et solidaire" postule de votre part l'absolue nécessité d'une insertion dans les dispositions générales en matière de personnel, du respect des dispositions de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de ses arrêtés d'exécution ainsi que la transmission, pour approbation, à l'autorité de tutelle.

La Direction générale opérationnelle Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé est à votre disposition pour toutes autres informations.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, mes salutations distinguées.

Namur, le 2 avril 2009.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,
Ph. COURARD

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2009/204816]

2 AVRIL 2009. — Circulaire relative à la convention sectorielle 2005-2006
Carrières spécifiques

A Madame la Gouverneure et Messieurs les Gouverneurs,

A Mesdames et Messieurs :

les Députés provinciaux,

les Membres des collèges communaux,

les Président(e)s des Centres publics d'Action sociale,

les Président(e)s des Intercommunales,

les Président(e)s des Associations Chapitre XII,

Mesdames,

Messieurs,

La convention sectorielle 2005-2006 signée en date du 2 décembre 2008 prévoit de nouvelles dispositions relatives aux carrières spécifiques.

En plus des filières traditionnelles instaurées par la circulaire du 27 mai 1994 relative aux principes généraux applicables à la Fonction publique locale et provinciale, des nouvelles carrières spécifiques concerneront les emplois ne relevant pas des catégories actuellement existantes à savoir :

- technique;
- ouvrier;
- administratif,...

Les échelles D et C reprises ci-dessous sont concernées par ces nouvelles dispositions.

Evolution de carrière de D1 vers D2