

Art. 55. Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'invalidité, 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

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 12 ans en D1 si pas de formation complémentaire ou une ancienneté de 4 ans en D1 si formation complémentaire.

Evolution de carrière de D2 vers D3

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans en D2 si pas de formation complémentaire ou une ancienneté de 4 ans en D2 si formation complémentaire.

Evolution de carrière de D1, D2 et D3 vers D4

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D si l'agent a acquis un module de formation ou ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D si l'agent a acquis deux modules de formation.

Evolution de carrière en D5

Au (à la) titulaire de l'échelle D4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et avoir acquis une formation spécifique.

Evolution de carrière en D6

Au (à la) titulaire de l'échelle D4 ou D5 pour autant que soient remplies les conditions suivantes : ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 ou D5 et avoir acquis soit le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou de bachelier ou un diplôme équivalent soit avoir suivi et réussi trois modules de formation.

Promotion des niveaux D4, D5, D6 au niveau C3

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D4, D5 ou D6 comme statutaire définitif ainsi qu'avoir acquis trois modules de formation et réussir l'examen d'aptitude à diriger.

Evolution de carrière du niveau C3 au niveau C4

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C3 comme statutaire définitif et avoir acquis une formation complémentaire (60 heures) ou ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C3 comme statutaire définitif si pas de formation complémentaire.

J'attire votre attention sur le fait que l'ensemble des nouveaux métiers recensés fera l'objet d'un repositionnement dans une des filières spécifiques susmentionnées dont les particularités seront déterminées par une circulaire ultérieure.

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

[2009/204813]

2 AVRIL 2009. — Circulaire relative à la convention sectorielle 2005-2006 : principes applicables à l'évaluation du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux

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 des nouvelles dispositions en matière d'évaluation du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux. Une nouvelle grille d'évaluation est annexée au présent document.

1. Principe de base de la procédure d'évaluation.

Les statuts administratifs du personnel des administrations locales et provinciales devront comporter dorénavant des nouvelles dispositions relatives à l'évaluation du personnel.

La procédure d'évaluation est organisée et appliquée selon le schéma exposé ci-après.

Les agents des administrations locales et provinciales se voient attribuer l'une des 6 évaluations suivantes :

* Excellent.

* Très positive.

* Positive.

* Satisfaisante.

* A améliorer.

* Insuffisante.

2. Bulletin d'évaluation et système de cotation.

Le modèle de bulletin d'évaluation comprenant entre autres les critères servant à l'évaluation des agents, figure ci-après. Un système de cotation détermine la qualification de l'évaluation.

L'évaluation est notifiée aux agents tous les deux ans. Elle leur est toutefois notifiée un an après qu'ils se soient vu attribuer soit l'évaluation "A améliorer" ou "Insuffisant" soit un an après qu'ils aient commencé à exercer de nouvelles fonctions.

3. Les entretiens d'évaluation.

Un entretien entre les évaluateurs et l'agent a lieu avant notification de l'évaluation.

Il est essentiel qu'une appréciation de la réalisation du plan d'action ait lieu entre deux évaluations.