

Objet : Engagement de puéricultrices ou de monitrices pour collectivités d'enfants dans l'enseignement maternel ordinaire

Décret du 12 mai 2004 fixant les droits et les obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des services prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française

Réseaux : Enseignement organisé par la Communauté française

Niveaux et services : Fondamental et maternel ordinaire

- Aux Chefs d'établissement et aux Directions des écoles maternelles et fondamentales organisées par la Communauté française ;

- Pour information :
- Aux membres de l'Inspection de l'enseignement fondamental de la Communauté française;
 - Aux organisations syndicales représentant le personnel enseignant ;
 - Aux services de vérification ;
 - Aux associations de parents.

A l'exception de l'enseignement spécial

Autorités : Ministre DUPONT

Signataire(s) : Christian Dupont

Gestionnaires : Ministère de la Communauté française – Cellule A.C.S.- A.P.E.

Personne(s)-ressource(s) : Colette L'HOOST 02/413.34.51 (resp. de la cellule)
Isabelle MEUNIER 02/413.27.99

Nombre de pages : 12 pages

Duplicata : Service des circulaires de la Communauté française :

<http://www.adm.cfwb.be>

Mots-clés : puéricultrices – Agent contractuel subventionné – Aide à la Promotion de l'Emploi

I. Introduction

Les puériculteur(trice)s jouent un rôle fondamental pour le développement des plus jeunes élèves

Les puéricultrices et les puériculteurs exercent une mission pédagogique importante : collaborer à l'encadrement des enfants de l'école maternelle, et tout particulièrement à celui des enfants de moins de quatre ans.

En s'occupant des plus jeunes élèves aux côtés de l'instituteur ou de l'institutrice maternel(le), ces hommes et ces femmes leur inculquent des notions qui sont la base d'une vie. Le développement physique et mental, les premières règles d'hygiène, l'adaptation à la vie en société, etc.

Dans des groupes d'enfants souvent nombreux et très jeunes, les puériculteurs et les puéricultrices permettent, en complément avec l'action des institutrices et des instituteurs, de répondre mieux aux besoins des enfants, de gérer les espaces et les activités de ceux-ci et, tout simplement, de leur permettre de se développer dans un encadrement de qualité.

Les puériculteurs et les puéricultrices sont donc indispensables, tant du point de vue du rôle majeur qu'ils ont vis-à-vis de nos enfants que du point de vue de la complémentarité apportée aux instituteurs et institutrices de l'école maternelle et aux parents dans leur mission éducative.

Un statut précaire

Malgré cela, les puériculteurs et les puéricultrices vivaient jusqu'aujourd'hui dans une situation précaire due principalement à un manque de stabilité d'emploi. Ce problème est lié à l'absence de statut qui aboutit à ce que les puériculteurs et puéricultrices qui travaillent lors de l'année scolaire en cours ne disposent d'aucun droit leur permettant, le cas échéant, d'être reconduits l'année scolaire suivante.

Il est certain que la revendication des puériculteurs et de puéricultrices selon laquelle il conviendrait de reconnaître et de créer « organiquement » la fonction du puériculteur dans la législation relative à l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française est largement compréhensible et logique.

Dans le contexte budgétaire actuel de la Communauté française, cette solution n'est malheureusement pas envisageable.

Ainsi, tout en se situant dans le cadre des conventions A.C.S./A.P.E. et de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le décret du 12 mai 2004 fixant les droits et les obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française est très proche du statut applicable au personnel enseignant et apporte enfin une véritable reconnaissance des puériculteurs et des puéricultrices. Il devrait être incessamment publié au Moniteur belge.

Ce décret apporte également d'autres avancées importantes :

-il garantit que le nombre de puériculteurs présents dans les écoles maternelles ne pourra pas diminuer par rapport à la situation existante lors de l'année scolaire 2003/2004 ;

-il fixe clairement les missions, les droits et les obligations des puériculteurs et des puéricultrices d'une part, et des chefs d'établissement, d'autre part ;

-il instaure par la voie décrétole un mécanisme complet inspiré de la logique statutaire du classement en fonction de l'ancienneté en vue d'assurer la stabilisation des puériculteurs et puéricultrices.

Ces règles constituent un des aspects les plus importants du décret et seront particulièrement développées dans la présente circulaire.

Pour rappel, les règles et la procédure relatives à l'attribution des postes de puériculteurs et puéricultrices dans l'enseignement maternel ordinaire ont fait l'objet de la circulaire n° 795 du 11 mars 2004.

Les Commissions zonales d'affectation

Les commissions zonales d'affectation¹ se voient confier, outre leurs missions actuelles (en matière de réaffectation du personnel notamment), de nouvelles compétences :

- répartir les périodes d'activité de psychomotricité entre les écoles ;
- faire des propositions de répartition des postes de puériculteurs et puéricultrices dans l'enseignement ordinaire ;

¹ Visées à l'article 14quater de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

- connaître du recours contre le rapport sur la manière de servir du puériculteur ou de la puéricultrice visé au point 6 de la présente circulaire.

II. Règles d'engagement des puériculteurs et puéricultrices

Attention : précision importante

La présente circulaire concerne exclusivement les puériculteurs et puéricultrices engagés sous contrat A.C.S./APE dans l'enseignement ordinaire.

En effet, dans la législation statutaire relative à l'enseignement spécialisé, contrairement à l'enseignement ordinaire, la fonction de puériculteur-puéricultrice existe organiquement. La situation des puériculteurs et puéricultrices engagés sous contrat A.C.S./APE dans l'enseignement spécialisé est donc celle des autres enseignants : ils ont la possibilité de valoriser les services prestés sous contrat A.C.S./APE dans une fonction organique en vertu du titre 2 du décret du 12 mai 2004.

1. Conditions d'engagement

Le puériculteur ou la puéricultrice doit réunir les conditions d'engagement suivantes :

1° jouir des droits civils et politiques ;

2° être porteur d'un des titres suivants :

- soit du brevet de puéricultrice
- soit du brevet d'aspirant(e) en nursing
- soit du certificat d'études de sixième année secondaire de l'enseignement secondaire professionnel et du certificat de qualification de sixième année de l'enseignement secondaire, subdivision puériculture ou spécialité monitrice pour collectivité d'enfants ;

3° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;

4° être de conduite irréprochable² ;

5° satisfaire aux lois sur la milice.

2. Devoirs des deux parties (chef d'établissement et puériculteur-puéricultrice)

Les devoirs du chef d'établissement et les devoirs des puériculteurs-puéricultrices sont repris au chapitre II du Titre premier du décret du 12 mai 2004.

Dans un souci de lisibilité, la présente circulaire n'en reprend que les principaux.

2.1 Le chef d'établissement a l'obligation de délivrer au puériculteur ou à la puéricultrice tous les documents sociaux lorsque le contrat de travail prend fin.

2.2 Le contrat est réputé prendre cours le premier jour du mois même si ce jour est un jour férié lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

1° le poste est octroyé au puériculteur ou à la puéricultrice pour l'année scolaire ;

2° le poste est octroyé à partir du premier jour d'un mois.

L'ensemble des droits et des obligations qui découlent du contrat de travail (par exemple : la rémunération) s'appliquent à partir du premier jour du mois où le poste a été octroyé et cessent le 30 juin de la même année scolaire.

2.3 Les puériculteurs et les puéricultrices bénéficient des mêmes congés scolaires que les autres membres du personnel.

Le régime des congés de maladie et des congés de circonstance des puériculteurs et des puéricultrices demeure celui du secteur privé.

2.4 Les puériculteurs et les puéricultrices doivent respecter les obligations fixées par écrit dans le contrat de travail qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif et du projet pédagogique de l'établissement auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

3. Prestations hebdomadaires des puériculteurs et puéricultrices

² Cette condition se vérifie au moyen d'un certificat de bonnes conduite, vie et mœurs (type II) délivrée par l'administration communale.

Les prestations hebdomadaires du puériculteur ou de la puéricultrice correspondent au maximum aux 4/5èmes d'un temps plein de 33.3 périodes, soit 26.6 périodes de 60 minutes (1600 minutes).

Elles comprennent :

- 1400 minutes maximum en complémentarité aux instituteurs/trices maternel(le)s durant les 26 périodes de cours ;
- 100 minutes avec les élèves, en dehors des périodes de cours, pour l'accueil, l'animation et la surveillance des enfants ainsi que l'aide aux repas ;
- 100 minutes, en dehors de la présence des élèves, pour la concertation avec les instituteurs/trices, les parents et le centre psycho-médico-social.

4. Dossier administratif

Le chef d'établissement constitue pour chaque puériculteur et puéricultrice un dossier administratif.

Celui-ci contient exclusivement les documents relatifs à la situation administrative et pécuniaire du puériculteur ou de la puéricultrice. Si le chef d'établissement a dressé un rapport motivé sur le puériculteur ou la puéricultrice³, il figure également dans le dossier administratif.

On entend par « documents relatifs à la situation administrative et pécuniaire du puériculteur ou de la puéricultrice », les documents qui proviennent

- d'une part de la relation entre le chef d'établissement et le Ministère de la Communauté française,
- et d'autre part, de la relation entre le chef d'établissement et le puériculteur ou la puéricultrice.

5. Calcul d'ancienneté et listes des prioritaires

³ Le rapport sur la manière de servir du puériculteur ou de la puéricultrice est décrit plus loin.

Comme annoncé en introduction, les règles de classement et les priorités applicables aux puériculteurs et puéricultrices sont largement inspirées des règles applicables aux membres du personnel désignés en qualité de temporaire.

5.1 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté est constituée par la durée des services rémunérés en vertu du contrat de travail.

Les services pris en compte sont tous ceux prestés depuis le 1^{er} janvier 1982.

Sont également pris en compte pour le calcul de l'ancienneté, les congés de maternité et d'accueil en vue de l'adoption.

5.2 Liste des puériculteurs et puéricultrices prioritaires

a) Appel aux candidats

Chaque année, au cours du mois de janvier, le Ministre lance un appel aux candidats à un poste de puériculteur ou de puéricultrice par avis inséré au Moniteur belge.

Cet avis indique les conditions requises ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

A peine de nullité, les candidatures sont introduites par lettre recommandée.

Le puériculteur ou la puéricultrice indique dans quelle(s) zone(s) il ou elle préférerait exercer sa fonction.

b) Classement par zone

Les Services du Gouvernement établissent par zone une liste composée des puériculteurs et des puéricultrices qui ont rendu, au 31 janvier de l'année scolaire,

au moins 240 jours de service dans l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans cette liste, les puériculteurs et les puéricultrices sont classés selon le nombre de candidatures introduites.

Est assimilée à une candidature toute année scolaire complète prestée dans un poste de puéricultrice postérieurement au 1^{er} janvier 1982 dans un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française.

A nombre égal de candidatures introduites, la priorité revient au puériculteur ou à la puéricultrice qui détient le titre visé au point 1, 2° depuis le plus grand nombre d'années selon l'année civile au cours de laquelle a été délivré le dernier diplôme, certificat ou brevet constitutif du titre.

Lorsque l'année de délivrance du dernier diplôme, certificat ou brevet constitutif du titre visé au point 1, 2° est la même, la priorité est accordée au puériculteur le plus âgé.

c) Transmission de la liste aux chefs d'établissement

Cette liste est transmise aux chefs d'établissement.

5.3 Priorités et engagement

Si l'établissement bénéficie d'un poste de puériculteur-puéricultrice, le Ministre informe le chef d'établissement que l'emploi doit être conféré au puériculteur ou à la puéricultrice prioritaire en vertu de la liste visée au point 5.2, b).

5.4 Perte de priorité du puériculteur ou de la puéricultrice

Licenciement

Le puériculteur ou la puéricultrice qui a fait l'objet d'un licenciement de la part d'un chef d'établissement perd le bénéfice des candidatures introduites, ainsi que celui du nombre de jours prestés avant son licenciement.

Rapport défavorable

Le puériculteur ou la puéricultrice qui a fait l'objet, deux années scolaires consécutives, d'un rapport défavorable tel que décrit plus loin de la part du chef d'établissement, perd le bénéfice des candidatures introduites, ainsi que celui du nombre de jours prestés.

6. Rapport sur la manière de servir du puériculteur ou de la puéricultrice

6.1 Le chef d'établissement, s'il le souhaite, peut remettre un **rapport motivé** sur la manière de servir du puériculteur ou de la puéricultrice. Ce rapport est soumis au visa du puériculteur ou de la puéricultrice concerné(e).

Mais, aussi longtemps qu'un rapport défavorable n'est pas dressé par le chef d'établissement au sujet d'un puériculteur ou d'une puéricultrice, ce dernier ou cette dernière est réputé(e) s'être acquitté(e) de sa tâche de manière satisfaisante.

Le modèle du rapport sera fixé par le Gouvernement.

Si le chef d'établissement dresse un rapport, il doit être remis pour le 1^{er} mars au plus tard à la commission zonale d'affectation compétente.

Il est notifié au puériculteur ou à la puéricultrice concerné(e) au plus tard dans les 5 jours de cette remise.

La notification est réalisée :

- soit par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par remise de la main à la main avec accusé de réception.

6.2 Elle indique expressément le **droit de recours** dont dispose le puériculteur ou la puéricultrice devant la commission zonale d'affectation, si il ou elle estime que le rapport défavorable dressé à son sujet n'est pas fondé.

Le recours doit être introduit dans les 15 jours calendrier après réception de la notification.

Avant de se prononcer, la commission zonale d'affectation invite le puériculteur ou la puéricultrice à se faire entendre.

Lors de son audition, le puériculteur ou la puéricultrice peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel

en activité de service ou pensionnés du même réseau d'enseignement ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque le puériculteur ou la puéricultrice dûment convoqué(e) ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté(e).

La commission zonale d'affectation transmet son avis motivé au chef d'établissement au plus tard 15 jours après sa saisine.

Le chef d'établissement dispose d'un délai de 10 jours pour rendre une décision motivée. Le cas échéant, le chef d'établissement indique les raisons pour lesquelles l'avis de la commission zonale d'affectation n'aurait pas été suivi.

Il notifie sa décision à la commission zonale d'affectation et au puériculteur ou à la puéricultrice concerné(e).

7. Remplacement du puériculteur ou de la puéricultrice

Un puériculteur ou une puéricultrice peut être remplacé(e) si son absence n'est pas rémunérée par la Communauté française.

Il est procédé au remplacement du puériculteur ou de la puéricultrice en respectant les règles de priorité décrites au point 5.3.

Si un congé non rémunéré est directement consécutif à un congé de maternité, le puériculteur ou la puéricultrice qui a effectué le remplacement durant le congé de maternité sera repris.

Attention : toute demande de remplacement doit toujours être introduite auprès de la cellule A.C.S./APE/P.T.P. du Ministère de la Communauté française.

8. La suspension de l'exécution du contrat

Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

1° pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement⁴;

⁴ L'article 34 du décret détaille la procédure relative au congé lié à l'accouchement.

2° pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

3° pendant les périodes d'appel ou de rappel du membre du personnel sous les armes;

4° pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection;

5° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

6° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

7° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile;

8° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience;

9° pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

9. Les fins de contrat

Le contrat du puériculteur ou de la puéricultrice est un contrat de travail à durée **déterminée** régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le régime des fins de contrat de cette loi est bien d'application.

Les causes des fins de contrat sont les suivantes :

9.1 la fin d'office du contrat

Un contrat prend fin d'office:

1° le 30 juin suivant la date d'entrée en vigueur du contrat ;

2° pour les contrats de remplacement, à la date prévue dans le contrat ou au moment du retour du titulaire de l'emploi;

3° lorsque le membre du personnel, après une absence autorisée, néglige sans motif valable de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus dix jours ;

4° lorsque le membre du personnel abandonne sans motif valable son emploi et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;

5° lorsque le membre du personnel se trouve dans les cas où une application des lois pénales entraîne la cessation des fonctions ;

6° lorsque le membre du personnel est dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi, au décret, à l'ordonnance, ou au règlement qui l'empêche de remplir convenablement ses fonctions ;

7° au moment de la mise à la pension pour limite d'âge ;

8° à la date où il est constaté que le membre du personnel a été engagé sans respecter les règles fixées par le présent décret.

9.2 le consentement mutuel des parties

9.3 le licenciement conformément à la loi du 3 juillet 1978

**Le Ministre de la Culture, de la Fonction publique,
de la Jeunesse et des Sports**

Christian DUPONT