

Modèle de demande de participation aux examens conduisant à la  
délivrance du certificat d'aptitudes pédagogiques

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE  
Direction générale des personnels de l'enseignement de la Communauté française  
Direction de la carrière des personnels

Demande de participation aux examens conduisant à la délivrance  
du certificat d'aptitudes pédagogiques – session 2001-2002

Je soussigné(e) :

NOM : ..... épouse de .....

Prénoms : .....

Né(e) le ..... à .....

Domicilié(e) :

Rue ..... N° ..... bte .....

Code postal : ..... Localité : .....

Tél. : ..... / .....

(en vue de garantir le bon déroulement des épreuves, il est indispensable de connaître votre n° de téléphone).

Nationalité : .....

Titulaires des diplômes suivants ci-joints en copie :

.....  
.....  
.....

Langue dans laquelle ils ont été obtenus : .....

Sollicite mon inscription aux examens organisés en vue de la délivrance du certificat d'aptitudes pédagogiques créé par les dispositions de l'article 16 de l'arrêté de l'exécutif du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française.

Je demande à être dispensé(e) des interrogations suivantes :

.....

Date : ..... Signature

**REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST**

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

[C – 2001/27478]

**19 JUILLET 2001**

**Circulaire relative à l'emploi au sein des pouvoirs locaux et provinciaux. — Le régime statutaire**

A Messieurs les Gouverneurs

A Mesdames et Messieurs

les Députés permanents

les Bourgmestres et Echevins

A l'attention également de Mesdames et Messieurs

les Secrétaires communaux

les Greffiers provinciaux

les Correspondants locaux et provinciaux à la formation

A l'aube d'une nouvelle législature provinciale et communale, il m'est apparu opportun de vous adresser la présente circulaire relative à la politique de recrutement et, plus particulièrement, au régime juridique de la relation de travail existant entre les communes ou provinces wallonnes et leurs agents.

Le recrutement statutaire reste le principe de base de la gestion des ressources humaines au sein des pouvoirs publics locaux et provinciaux.

Formalisé dans un protocole signé au sein du comité C « sous-section Région wallonne » en date du 23 mars 1999, un accord est intervenu entre les organisations syndicales et les autorités de tutelle pour réaffirmer la priorité à donner aux emplois statutaires au sein des pouvoirs locaux et provinciaux.

La jurisprudence du Conseil d'Etat précise d'ailleurs qu'une présomption de relation statutaire est reconnue lorsqu'il s'agit d'emplois permanents.

Le régime statutaire assure le respect de règles générales applicables de manière uniforme mais susceptibles de modifications par acte unilatéral dans l'intérêt des services, sous réserve, le cas échéant, du respect de droits acquis.

Le recours au contrat de travail est bien entendu légalement reconnu en ce qui concerne les communes et les provinces. Pour exemple, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail précise que la loi s'applique aussi aux travailleurs occupés par les provinces et les communes qui ne sont pas régis par un statut.

Le régime juridique concernant les agents sous contrat de travail est clair et complet contrairement au régime du personnel temporaire qui n'est plus de mise actuellement.

Certains dirigeants communaux et provinciaux avancent diverses raisons (présentées en caractère italique ci-dessous) pour justifier l'engagement contractuel.

1. Certains évoquent le manque de motivation et de rendement qui semble être lié au régime statutaire.

Lieu commun par excellence, cette constatation mérite d'être largement nuancée.

La modernisation de la fonction publique, et de son régime statutaire, permet de répondre à cette remarque au sein des pouvoirs locaux et provinciaux, cette modernisation s'appuie sur les mécanismes d'évaluation, de formation et d'évolution de carrière.

Le souci d'un dialogue constant, la transmission optimale de l'information permet tant aux responsables politiques et administratifs qu'à l'ensemble des agents de cerner leurs devoirs respectifs. Les missions du secrétaire communal et du greffier provincial en ce domaine sont essentielles. Chaque membre du personnel communal et provincial doit connaître clairement ses missions et responsabilités afin de les assumer pleinement.

Le régime disciplinaire doit être utilisé en ultime recours pour sanctionner le non-respect des devoirs ainsi définis.

2. La rapidité et la flexibilité des engagements sont également évoquées pour expliquer l'utilisation du contrat de travail.

Ici aussi, il s'impose de souligner que le recrutement de travailleurs par un pouvoir local ou provincial, quelle que soit sa forme juridique, requiert un processus objectif et une décision dûment motivée. Tout engagement doit pouvoir être expliqué afin de démontrer que le choix posé au bénéfice d'un nouvel agent est objectif et rationnel.

Assurer un recrutement statutaire demande bien entendu une gestion planifiée à moyen et long terme. Des réserves de recrutement et de promotion doivent notamment être disponibles en permanence. Les programmes de formation, permettant l'accès à certaines fonctions ou promotions, doivent également faire l'objet de la plus grande attention.

3. Les politiques européenne, fédérale, communautaire et régionale incitent au recrutement contractuel.

En ce qui concerne les plans de résorption du chômage et d'aide à l'emploi, la relation contractuelle paraît en effet s'imposer. Certains textes organisant les subventions wallonnes précisent également que l'emploi subventionné doit être modalisé sous forme d'engagement contractuel.

Certains systèmes d'aides sont néanmoins compatibles avec le régime statutaire. Pour exemple, je citerai les subventions accordées pour l'engagement d'un conseiller en environnement ou d'une personne handicapée ou encore les subventions structurelles telles que celles attribuées au secteur des aides familiales.

4. Le caractère temporaire ou du moins précaire du projet porteur d'emploi justifie le contrat de travail.

Cette motivation doit, bien entendu, être appréciée au cas par cas.

5. Dans certains secteurs, plus spécialement exposé au risque de maladie et d'accident, le régime juridique le moins lourd financièrement en cas de remplacement est préféré.

L'avantage du contrat de travail n'est toutefois qu'apparent. En effet, il est rappelé que, pour le personnel statutaire, les cotisations patronales de sécurité sociale sont moins importantes en ce qui concerne le secteur de la santé.

Par ailleurs, le risque plus grand de maladies et d'accidents ne peut justifier le recours systématique au contrat de travail.

Il appert qu'en ce qui concerne certaines catégories de personnel, le contrat de travail, souvent à temps partiel, est fréquent. En ce cas, il s'indique néanmoins que chaque commune et chaque province circonscrive de manière motivée l'ampleur maximale des emplois contractuels.

En bref, les situations pour lesquelles le contrat de travail s'avère admissible, utile ou nécessaire peuvent être relevées assez aisément.

La ligne de conduite suivante me paraît devoir être respectée en ce domaine.

— Le recrutement statutaire est en principe prévu pour tous les emplois communaux et provinciaux.

— Sous réserve de l'analyse des motifs de la décision, l'engagement par contrat de travail est, a priori, admis dans les cas suivants :

1. Les remplacements d'absences temporaires ne pouvant être palliées par une réorganisation interne.

2. Le surcroît de travail inhabituel et temporaire.

3. La mise en œuvre d'actions limitées dans le temps.

4. Lorsque les conditions d'octroi de subventions l'imposent.

— Les engagements contractuels ne peuvent intervenir qu'au niveau de grades et d'échelles de recrutement. Des évolutions de carrières peuvent être octroyées dans le respect de règles, préétablies, similaires aux règles statutaires.

Enfin, je me permets de rappeler que cette problématique a des répercussions en ce qui concerne l'avenir du régime des pensions du secteur public.

J'insiste dès lors et attire votre attention pour que l'ensemble de vos délibérations relatives à tout engagement contractuel s'inscrivent dans l'esprit développé ci-dessus et soient motivées objectivement.

A l'évidence, mon action en tant que Ministre de tutelle et l'action de mon administration dans le cadre de ses propres missions s'inscriront dans l'esprit décrit ci-dessus.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

Ch. MICHEL