



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire n° 4185 du 15/10/2012

Directives relatives à l'engagement de puéricultrices contractuelles pour l'année scolaire 2012-2013.

Réseaux et niveaux concernés

- Fédération Wallonie- Bruxelles
- Libre subventionné
 - libre confessionnel
 - libre non confessionnel)
- Officiel subventionné
- Niveaux : fondamental ordinaire

Type de circulaire

- Circulaire administrative
- Circulaire informative

Période de validité

- A partir du
- Du 01/09/2012 au 30/06/2013

Documents à renvoyer

- Oui
- Date limite :
- Voir dates figurant dans la circulaire

Mot-clé :

Directives puéricultrices contractuelles

Destinataires de la circulaire

- A Monsieur le Ministre-Président du Collège de la Commission communautaire française, chargé de l'enseignement ;
- A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province ;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres ;
- Aux Chefs d'établissement et aux pouvoirs organisateurs des établissements d'enseignement fondamental ordinaire

Pour information :

- Aux Fédérations de Pouvoirs organisateurs ;
- Aux membres du Service d'Inspection

Signataire

Ministre / Monsieur Alain Berger, Administrateur général
Administration :

Personnes de contact

Service ou Association : Gestionnaires de la Cellule ACS-APE-PTP

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-après les directives relatives à l'engagement et à la gestion du dossier administratif et pécuniaire des **puériculteurs contractuels** engagés dans les établissements d'enseignement en remplacement de puériculteurs définitifs de l'enseignement fondamental ordinaire.

Ces directives présentent les conditions liées à l'engagement, la liste des différents documents constituant le dossier administratif et pécuniaire, des instructions quant à leur rédaction et leur transmission ainsi que des informations d'ordre général.

Vous trouverez en annexe un modèle de différents documents (contrat de travail, état mensuel des prestations, demande de remplacement, ...).

Afin de ne pas retarder la gestion du dossier de votre (vos) puériculteur contractuel et donc la liquidation de la rémunération de celui (ceux)-ci par l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles, je vous saurai gré de bien vouloir appliquer strictement ces directives.

L'Administrateur général,

Alain Berger

Table des matières

ENGAGEMENT ET CONSTITUTION DU DOSSIER _____	5
1. <u>CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT</u> _____	6
1.1. BASE REGLEMENTAIRE _____	6
1.2. CONDITION DE REMPLACEMENT _____	6
1.3. CONDITION DE TITRE _____	7
1.4. MODALITES DE VERSEMENT DU TRAITEMENT OU DE LA SUBVENTION-TRAITEMENT ____	8
2. <u>CONSTITUTION DU DOSSIER ADMINISTRATIF ET PECUNIAIRE</u> 8	8
2.1. TRANSMISSION DU DOSSIER _____	8
2.2. CONSTITUTION DU DOSSIER ADMINISTRATIF ET PECUNIAIRE _____	8
3. <u>L'ETAT MENSUEL DES PRESTATIONS</u> _____	13
3.1. TRANSMISSION _____	13
3.2. INSTRUCTIONS _____	13
4. <u>INFORMATIONS GENERALES</u> _____	17
5. <u>DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS</u> _____	17
5.1. CONTACTS TELEPHONIQUES _____	17
5.2. JOURS ET HEURES DE VISITE _____	18
ANNEXES _____	19

Directives

Puériculteurs contractuels

Première partie :
Engagement et constitution
du dossier

1. Conditions de l'engagement

1.1. Base réglementaire

La **seule** base réglementaire de l'engagement du puériculteur contractuel est le décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française :

- établissements d'enseignement organisé par la Communauté française : **article 24** ;
- établissements d'enseignement officiel subventionné par la Communauté française : **article 34** ;
- établissements d'enseignement libre subventionné par la Communauté française : **article 44**.

1.2. Conditions de remplacement

Le décret de la Communauté française du 23 janvier 2009 portant diverses mesures urgentes en matière d'enseignement, paru le 9 mars 2009 au Moniteur belge, a modifié les articles 24, 34 et 44 du décret du 2 juin 2006.

Depuis le 1^{er} février 2009, les puéricultrices nommées ou engagées à titre définitif ou à titre provisoire dans l'enseignement ordinaire fondamental en application du décret du 2 juin 2006 précité ou leur remplaçante contractuelle peuvent être remplacées **dans les mêmes conditions que le personnel enseignant de l'enseignement fondamental ordinaire**.

La condition de 10 jours ouvrables d'absence de la puéricultrice nommée ou contractuelle n'est plus requise dans tous les cas.

Il faut toutefois faire une distinction selon qu'il s'agit d'une absence pour raison de maladie ou infirmité ou d'une absence pour une autre raison.

La taille de l'école ou de l'implantation est également un élément déterminant.

Vous trouverez en annexe un tableau récapitulatif.

Remarques importantes :

1. Sauf pour le cas d'une école ou d'une implantation à classe unique, aucun remplacement ne sera mis à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles à partir du 17 juin jusqu'à la fin de l'année scolaire 2012-2013, ou à partir du 24 juin 2013 jusqu'à la fin de l'année scolaire 2012-2013 pour les établissements bénéficiant de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1, 2 ou 3 (a et b)*¹.

Toutefois, le remplacement entamé avant le 17 (ou le 24) juin 2013 peut être poursuivi jusqu'à la fin des activités scolaires de l'année 2012-2013.

2. Ce remplacement se fait par un puériculteur désigné dans le respect des règles fixées à l'article 28 du décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Fédération Wallonie-

¹ **Attention** : il y a lieu de préciser sur le document d'attributions du remplaçant la classe à laquelle appartient l'implantation bénéficiaire de l'encadrement différencié.

Bruxelles, si le puériculteur nommé ou engagé à titre définitif ou à titre provisoire ou son remplaçant doit être remplacé pour une période ininterrompue d'au moins 15 semaines.

1.3. Condition de titre

Le puériculteur contractuel doit posséder le titre requis à la fonction de puériculteur tel que défini par l'article 15 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements,

- soit le **brevet de puériculteur** délivré conformément à l'arrêté royal du 17 août 1957 et visé par le Ministre de la Santé publique,
- soit le **certificat de qualification de puériculteur** délivré conformément à l'arrêté royal du 24 février 1987 portant réglementation spéciale relative aux études de puériculteur,
- soit le **certificat de qualification de «puériculteur/puéricultrice»** délivré conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 6 septembre 2001 portant réglementation spéciale relative aux options de base groupées «puériculture» et «aspirant/aspirante en nursing» du troisième degré de qualification de l'enseignement secondaire ainsi qu'à la 7^e année d'enseignement secondaire professionnel conduisant à l'obtention du certificat de qualification de puériculteur/puéricultrice.

Le titre d'aspirante en nursing et le titre de monitrice pour collectivités d'enfants ne sont pas des titres requis.

Il n'existe pas de titre jugé suffisant de groupe A pour cette fonction et aucune dérogation de titre ne sera accordée.

1.4. Après présentation de l'extrait de casier judiciaire (modèle II).

Par assimilation, le puériculteur contractuel doit être également de conduite irréprochable.

L'attention des différents employeurs doit être attirée sur le fait que les règles d'appréciation de conduite irréprochable des puériculteurs contractuels, et donc de la prise en charge de la rémunération des personnels engagés en cette qualité, sont les mêmes que celles pour les membres du personnel statutaires (voir circulaire n°2311 du 26/05/2008 pour l'enseignement subventionné).

En cas de non-respect de ces conditions, l'employeur ayant procédé à l'engagement du puériculteur contractuel sera seul responsable de la rémunération de celui-ci.

1.5. Modalités de versement de la rémunération du puériculteur contractuel

Il sera rémunéré à **partir du premier jour ouvrable de l'absence jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le retour de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire (ou du puériculteur contractuel)**, limité cependant au dernier jour ouvrable du mois de juin de l'année scolaire concernée.

2. Constitution du dossier administratif et pécuniaire

2.1. Transmission du dossier

Le dossier administratif et pécuniaire du puériculteur contractuel, composé des éléments définis au point 2.2., devra être transmis à la Cellule ACS-APE-PTP du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles dont les coordonnées sont les suivantes :

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Cellule ACS-APE-PTP
Puériculteurs contractuels
Boulevard Léopold II 44
1080 Bruxelles

La **Cellule ACS-APE-PTP** est le **seul service FLT** à gérer le dossier des puériculteurs contractuels.

Aucun document, de quelque ordre que ce soit, ne doit jamais être envoyé dans les différentes directions déconcentrées de la direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (DGPECF) ou de la direction générale des personnels de l'enseignement subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles (DGPES).

Les chefs d'établissement du réseau d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et les pouvoirs organisateurs des réseaux d'enseignement subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles veilleront donc à en informer, en leur sein, les gestionnaires de ces dossiers.

La transmission dans un autre service retardera le traitement du dossier administratif et pécuniaire de leur puériculteur contractuel.

2.2. Constitution du dossier administratif et pécuniaire

Ce dossier est constitué de **tous** les éléments suivants :

- le transmis,
- le contrat de travail de remplacement,
- la demande d'avance (annexe 7/01 ou CF12 OBL),
- une composition de ménage,
- un extrait du casier judiciaire (**modèle 2**),
- un document de l'organisme financier,

- un extrait d'acte de naissance * ,
- une copie du diplôme * ,
- une déclaration en matière de précompte professionnel (pour les agents mariés ou cohabitants légaux uniquement) ;
- une demande d'allocation de foyer.

* Ces documents ne seront remis que lors de la première entrée en fonction en qualité de puériculteur contractuel ou de puériculteur ACS/APE.

A joindre également tout document justifiant l'absence de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire, **mentionnant la nature et la durée de cette absence** (exemples : un relevé des absences pour maladie, maternité et accident du travail ou survenu sur le chemin du travail, un relevé des absences justifiées auprès de Medconsult ...).

2.2.1. Le transmis

Ce document permet une gestion plus rapide et efficace du dossier du puériculteur contractuel ; la Cellule ACS-APE-PTP du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles peut ainsi identifier immédiatement le puériculteur contractuel engagé, vérifier que tous les éléments ont été transmis et procéder ainsi au versement de la rémunération.

Il permet également aux agents FLT de la Cellule ACS-APE-PTP du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles d'identifier au sein de l'établissement ou du P.O. la personne à contacter en cas de problème dans le dossier du puériculteur contractuel.

Il sera donc établi pour chaque puériculteur contractuel ainsi engagé.

2.2.2. Le contrat de travail de remplacement

Le contrat de travail de remplacement sera établi en **3 exemplaires** :

- un exemplaire sera transmis à la Cellule ACS-APE-PTP du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- un exemplaire sera remis au puériculteur contractuel engagé ;
- un exemplaire sera conservé par l'employeur.

Instructions

Article 1^{er} : La date de début du contrat doit être celle du **premier jour (ouvrable) des prestations** du puériculteur contractuel ; elle ne peut être antérieure à la date de début de l'absence de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire (ou du puériculteur contractuel engagé en remplacement de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire).

Les nom et prénom de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire (ou du puériculteur contractuel) ainsi que la raison de son absence doivent être clairement identifiés sur le contrat de travail de remplacement du puériculteur contractuel.

En effet, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit des dérogations en matière d'indemnités et de préavis en cas de remplacement, à la condition que l'identité de l'agent remplacé ainsi que le motif du remplacement y soient clairement indiqués.

Article 2 : Les nom et prénom de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire (ou du puériculteur contractuel) doivent être repris. La durée du contrat de travail de remplacement du puériculteur contractuel est liée à l'absence de

la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire (ou du puériculteur contractuel).

Article 3 : La décision d'appliquer ou non une période d'essai doit être explicitement exprimée. Si l'employeur n'indique rien, une période d'essai minimale d'un mois sera appliquée, conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 4 : Toutes les dispositions de la **loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail s'appliquent au contrat de travail de remplacement des puériculteurs contractuels.

Remarques :

1. Lorsqu'il s'agit d'un puériculteur contractuel remplaçant lui-même un puériculteur contractuel, le contrat de travail de remplacement devra non seulement identifier le puériculteur contractuel devant être remplacé mais également la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire.
2. Tout renseignement relatif à la **période d'essai**, au **préavis en cas de licenciement ou de démission** peut être obtenu auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale - Services régionaux – Inspection des lois sociales.

Arlon

Centre administratif de l'Etat
6700 Arlon
Tél. : 063/22.13.71
cls.arlon@emploi.belgique.be

Bruxelles

Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Tél. : 02/235.54.01
cls.bruxelles@emploi.belgique.be

Charleroi

Centre Albert 1er – 18^e étage
Place Albert 1er 4 bte 8
6000 Charleroi
Tél. : 071/32.93.71 ou
071/32.09.00
cls.charleroi1@emploi.belgique.be
cls.charleroi2@emploi.belgique.be

Liège

Rue Natalis 49
4020 Liège
Liège-Sud Tél. : 04/340.11.70
cls.liege.sud@emploi.belgique.be
Liège-Nord Tél. : 04/340.11.60
cls.liege.nord@emploi.belgique.be

Mons

Rue du Miroir 8
7000 Mons
Tél. : 065/35.15.10
cls.mons@emploi.belgique.be

Namur

Place des Célestines 25
5002 Namur
Tél. : 081/73.02.01
cls.namur@emploi.belgique.be

Nivelles

Rue de Mons 39
1400 Nivelles
Tél. : 067/21.28.24
cls.nivelles@emploi.belgique.be

Tournai

Rue des Sœurs noires 28
7500 Tournai
Tél. : 069/22.36.51
cls.tournai@emploi.belgique.be

Verviers

Rue Fernand Houget 6
4800 Verviers
Tél. : 087/30.71.91
cls.verviers@emploi.belgique.be

Toutes les informations utiles peuvent également être consultées sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : www.meta.fgov.be, thème « contrats de travail ».

2.2.3. La demande d'avance (annexe 7/01 ou CF12 OBL)

L'annexe 7/01 est le document en usage dans les établissements d'enseignement fondamental subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles et le **CF12 OBL** celui en usage dans les établissements d'enseignement fondamental organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Ils seront utilisés pour :

- notifier l'entrée en fonction ;
- notifier la cessation des fonctions ;

- notifier toute absence ayant une influence sur la rémunération du puériculteur contractuel ;
- notifier la reprise des fonctions après une longue absence (congé de maternité, congé de maladie de plus de 30 jours, interruption de carrière dans le cadre d'un congé parental, ...).

2.2.4. Une composition de ménage

Il y a lieu de distinguer le cas où le puériculteur contractuel est occupé au 1^{er} septembre 2012 par le même employeur qu'au 30 juin 2012 et le cas où le puériculteur contractuel est occupé par un autre employeur au 1^{er} septembre 2012.

Dans le premier cas, il n'y a pas lieu de fournir de nouvelle composition de ménage.

Dans le second cas, une composition de ménage récente doit être fournie par le puériculteur contractuel.

Toutefois, toute modification dans le changement de la situation familiale du puériculteur contractuel ou un déménagement devra être renseigné par une nouvelle composition de ménage.

Un puériculteur contractuel nouvellement engagé devra fournir ce document.

2.2.5. Un extrait du casier judiciaire

Le puériculteur contractuel doit être de bonne conduite, vie et mœurs ; il doit donc fournir un extrait de casier judiciaire. Il s'agit **EXCLUSIVEMENT** du modèle 2, c'est-à-dire celui en usage pour accéder à une activité qui relève de l'éducation, de la guidance psycho-médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement de mineurs.

Il y a lieu de distinguer le cas où le puériculteur contractuel est occupé au 1^{er} septembre 2012 par le même employeur qu'au 30 juin 2012 et le cas où le puériculteur contractuel est occupé par un autre employeur au 1^{er} septembre 2012.

Dans le premier cas, il n'y a pas lieu de fournir de nouvelle composition de ménage.

Dans le second cas, une composition de ménage récente doit être fournie par le puériculteur contractuel.

Il en est de même pour le puériculteur contractuel nouvellement engagé.

La façon d'apprécier l'irréprochabilité de la conduite d'un membre du personnel de l'enseignement est reprise dans la circulaire n° 2311 du 26/05/2008.

2.2.6. Un document de l'organisme bancaire

Ce document doit mentionner les numéros et intitulé du compte bancaire **PERSONNEL** de la puéricultrice.

Il peut s'agir d'une copie d'un extrait de compte, d'une copie lisible de la carte bancaire ou d'un document établi par l'agence auprès de laquelle le puériculteur contractuel est client.

Il y a lieu de distinguer le cas où le puériculteur contractuel est occupé au 1^{er} septembre 2012 par le même employeur qu'au 30 juin 2010 et le cas où

le puériculteur contractuel est occupé par un autre employeur au 1er septembre 2012.

Dans le premier cas, il n'y a pas lieu de fournir de nouveau document.

Dans le second cas, l'un des documents repris ci-dessus doit être fourni par le puériculteur contractuel.

Toutefois, tout changement de compte du puériculteur contractuel **devra être renseigné avant le 10 du mois courant.**

La simple notification d'un changement de numéro n'est pas suffisante ; une copie d'un extrait de compte, une copie lisible de la carte bancaire ou un document établi par l'agence auprès de laquelle le puériculteur contractuel est client doit être envoyé.

Un puériculteur contractuel nouvellement engagé devra fournir ce document.

2.2.7. Un extrait d'acte de naissance

Il ne sera remis que lors de la première entrée en fonction en qualité de puériculteur contractuel ou de puériculteur ACS/APE.

2.2.8. Une copie du diplôme (brevet, certificat d'études et de qualification)

La copie du titre requis ne sera transmise que lors de la première entrée en fonction en qualité de puériculteur contractuel ou de puériculteur ACS/APE.

2.2.9. Une déclaration en matière de précompte professionnel

Depuis le 1^{er} avril 2003, les conjoints bénéficiant tous deux de revenus professionnels peuvent choisir celui des deux qui bénéficiera des réductions pour charges de famille (à l'exception de celle pour le conjoint handicapé). Ce choix doit être exprimé par voie d'une attestation conforme à celle se trouvant en annexe.

Cette déclaration est valable pour **le personnel marié ou cohabitant légal** uniquement.

2.2.10. Autres documents

- L'engagement du puériculteur contractuel est lié à l'absence de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire et à la durée de cette absence ; certains documents relatifs à l'absence de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire devront être également transmis :
 - une copie du relevé des absences ou de tout autre document mentionnant la nature et la **durée** de l'absence de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire,
 - une copie de l'annexe 7/01 ou du CF 12 OBL notifiant la reprise des fonctions de la puéricultrice nommée ou engagée à titre définitif ou à titre provisoire.
- Les conditions d'octroi de l'allocation de foyer sont les mêmes que pour le personnel enseignant définitif ou temporaire. Elles sont définies par le Décret du 4 mai 2005.

Elles sont reprises dans les instructions relatives à la gestion des dossiers administratif et pécuniaire de ces personnels.

Vous trouverez en annexe un exemplaire de demande d'allocation de foyer.

3. L'état mensuel des prestations

3.1. Transmission

Aucun autre document, tel qu'un relevé collectif d'absence établi pour les membres du personnel désignés ou engagés à titre définitif ou à titre temporaire, ne doit être envoyé.

Il est demandé aux employeurs d'être le plus précis possible quant à la nature de l'absence et de joindre les justificatifs d'absence (certificat médical, extrait d'acte de mariage, ...).

Il est également demandé aux employeurs de prendre contact le plus rapidement possible avec l'agent traitant du dossier de leur puériculteur contractuel en cas d'absence ne donnant pas lieu au maintien de la rémunération, ceci afin d'éviter le versement de sommes indues au puériculteur contractuel (maladie en période d'essai, congé de maternité, ...).

**Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Cellule ACS-APE-PTP
Puériculteurs contractuels
Boulevard Léopold II 44
1080 Bruxelles**

Lorsque le remplacement ne couvre pas tout le mois, l'état mensuel des prestations sera transmis anticipativement avec l'annexe 7/01 ou le CF12 OBL notifiant la cessation des fonctions du puériculteur contractuel.

Les absences ainsi que le maintien ou non de la rémunération en cas d'absence sont tels que déterminés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

J'attire cependant l'attention des employeurs sur le fait qu'ils sont seuls responsables des congés qu'ils accordent aux membres de leur personnel ainsi que de la position dans laquelle ils les placent (pour les absences non règlementairement justifiées notamment).

3.2. Instructions

3.2.1. Le puériculteur contractuel ne s'est pas absenté

Si le puériculteur contractuel ne s'est pas absenté, en-dehors des congés scolaires, il n'est pas nécessaire d'envoyer d'état des prestations.

3.2.2. Le puériculteur contractuel s'est absenté (en-dehors des congés scolaires)

Mettre un « X » pour tous les jours de travail effectif et suivre les instructions suivantes.

3.2.2.1. absence pour raison de maladie

Par assimilation aux personnels statutaires, le puériculteur contractuel est tenu de suivre les dispositions du décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement.

Les procédures et règles en matière de contrôle ont été rappelées dans la circulaire n° 4069 du 26 juin 2012.

L'agent PTP doit envoyer son certificat médical auprès de l'organisme de contrôle (à ce jour, il s'agit de « MEDCONSULT » sis Rue Royale, 196 à 1000 Bruxelles (Tél : 0800 93 341 – fax : 02/542 00 87 (en cas d'urgence uniquement)).

Les absences d'un jour doivent être communiquées par l'employeur à « MEDCONSULT ».

Les employeurs veilleront donc à ce que leur(s) agent(s) PTP dispose(nt) de plusieurs exemplaires du certificat médical.

Pour rappel, l'inobservance des articles 2 à 19 du décret précité entraîne le caractère irrégulier de l'absence et la perte du droit à une rémunération à charge de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour cette période d'absence (article 20).

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations
« M » en regard de chacun des jours d'absence pour raison de maladie ou « **maladie** » en travers de la grille si tout le mois est concerné ;
- A joindre à l'état mensuel des prestations :
 - soit copie du relevé des absences que « MEDCONSULT » vous transmettra ;
 - soit copie du **volet inférieur** du certificat médical de « MEDCONSULT » ;
 - soit copie d'un certificat médical « **normal** » que le médecin de la puéricultrice établira.

Il est impératif qu'une annexe 7/01, ou un CF12 OBL, notifiant la reprise des fonctions (en cas d'absence de plus de 30 jours) soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant de la Cellule ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent ; l'état des prestations seul n'est pas suffisant.

La copie, et la transmission, du volet supérieur du certificat médical de « MEDCONSULT », par le pouvoir organisateur ou le membre du personnel lui-même, est **illégal** eu égard au respect de la vie privée et du secret médical.

Les pouvoirs organisateurs veilleront à ne plus les transmettre à l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

3.2.2.2. congé de maternité

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations
« **Mat** » en regard de chacun des jours du congé de maternité ou « **maternité** » en travers de la grille si tout le mois est concerné ;
- A joindre à l'état mensuel des prestations :
 - un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ;
 - **un extrait d'acte de naissance de l'enfant.**

La puéricultrice contractuelle doit également envoyer un certificat médical de congé de maternité auprès de l'organisme de contrôle « MEDCONSULT ».

Il est impératif qu'une annexe 7/01, ou un CF12 OBL, notifiant la reprise des fonctions après le congé de maternité soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant de la Cellule ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent ; l'état mensuel des prestations seul n'est pas suffisant.

3.2.2.3. écartement dans le cadre de la protection de la maternité (loi du 16 mars 1971 sur le travail) – femme enceinte ou allaitante

3.2.2.3.1. d'autres tâches sont confiées à la puéricultrice écartée

- A joindre à l'état mensuel des prestations :
 - un certificat médical attestant la date présumée d'accouchement ;
 - une copie de l'avis de la **Médecine du Travail** ;
 - dès la naissance, **un extrait d'acte de naissance de l'enfant.**

N.B. Pendant les mesures d'écartement, si la puéricultrice s'absente pour une raison quelconque, il faut alors se référer aux autres points.

3.2.2.3.2. d'autres tâches ne peuvent être confiées à la puéricultrice écartée

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations
Indiquer « **E** » en regard de chacun des jours du congé d'écartement ou « **écartement** » en travers de la grille si tout le mois est concerné
- A joindre à l'état mensuel des prestations :
 - un certificat médical attestant la date présumée d'accouchement ;
 - une copie de l'avis de la **Médecine du Travail** ;
 - une déclaration de l'employeur par laquelle ce dernier atteste n'avoir d'autres tâches à confier à la puéricultrice, compatibles avec son état (voir modèle en annexe) ;
 - dès la naissance, un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

Il est impératif qu'une annexe 7/01, ou un CF12 OBL, notifiant la reprise des fonctions après le congé de maternité soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant de la Cellule ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent ; l'état mensuel des prestations seul n'est pas suffisant.

3.2.2.4. congé d'adoption

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations :
Indiquer « **A°** » en regard de chacun des jours du congé d'adoption ou « **adoption** » en travers de la grille si tout le mois est concerné

- A joindre à l'état mensuel des prestations :
 - la lettre de demande de la puéricultrice adressée à son employeur ;
 - la preuve de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers (l'âge de l'enfant doit absolument y être indiqué).

Il est impératif qu'une annexe 7/01, ou un CF12 OBL, notifiant la reprise des fonctions après le congé d'adoption soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant de la Cellule ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent ; l'état mensuel des prestations seul n'est pas suffisant.

3.2.2.5. autres absences

Les employeurs veilleront à être le plus précis possible et à joindre à l'état mensuel des prestations les justificatifs éventuels d'absence.

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations :
Indiquer en regard de chacun des jours d'absence le motif de l'absence.
- A joindre à l'état mensuel des prestations :
 - justificatif d'absence (certificat de mariage, certificat de décès, ...).

Par ailleurs, il leur appartient seul d'assumer la responsabilité de la qualification qu'ils donnent aux absences de leur puériculteur contractuel.

L'arrêté royal du 28 août 1963 tel que modifié prévoit des jours d'absence, avec maintien de la rémunération, à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Vous trouverez la liste de ces congés en annexe.

Il est impératif que les puéricultrices soient correctement informées par leur employeur en cette matière.

En effet, elles ne sont pas concernées par les congés, absences et disponibilités octroyés aux membres du personnel désignés ou engagés à titre définitif ou à titre temporaire.

Seule la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et ses arrêtés d'application, détermine les absences, et le maintien de la rémunération, auxquelles les puéricultrices ont droit.

Par exemple, en application de l'AR du 11 octobre 1991 sur les absences pour raisons impérieuses, elles peuvent s'absenter pour garder un enfant malade mais ne sont pas rémunérées pour ce type d'absence.

4. Informations générales

4.1. Allocations familiales

Pour l'octroi des allocations familiales, l'agent doit signaler les changements intervenus dans sa situation professionnelle à l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (O.N.A.F.T.S.), sis rue de Trève 70 à 1000 Bruxelles (téléphone : 02/237.22.60).

4.2. Ancienneté pécuniaire

L'agent qui souhaite faire valoir une certaine ancienneté pécuniaire doit faire la preuve de celle-ci en fournissant les attestations des services rendus dans l'enseignement ou dans un autre service public (en qualité de temporaire, définitif, CST, TCT, PTP, ...).

4.3. Diplôme perdu

Si l'établissement qui a délivré le diplôme n'existe plus, il y a lieu de s'adresser au :

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles - AGERS
Direction générale de l'enseignement obligatoire
Bâtiment Lavallée II
Rue Adolphe Lavallée 1
1080 BRUXELLES

Permanence téléphonique : 02/690.85.00

Toutes les informations relatives à l'homologation et à la perte de diplômes et titres se trouvent sur le site www.enseignement.be.

4.4. Equivalence de diplôme

S'adresser au :

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles – AGERS
Service des Equivalences
Bâtiment Lavallée II
Rue Adolphe Lavallée 1
1080 BRUXELLES

Permanence téléphonique : 02/690.86.86

5. Demande de renseignements

5.1. Contacts téléphoniques

Personnes à contacter de **9 heures à midi UNIQUEMENT**

Responsable	Madame MEUNIER	Fax : 02/413.34.50
Agent gestionnaire	Madame ENCINAS	02/413.27.99

FAX : 02/413.34.50

Il s'agit d'un fax pour le service ; les employeurs voudront bien veiller à adresser leur demande directement à l'agent gestionnaire.

5.2. Jours et heures de **visite**

<p>Le lundi après-midi, de 14 heures à 16 heures</p> <p>Le mercredi après-midi, de 14 heures à 16 heures</p>	UNIQUEMENT
--	-------------------

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Cellule ACS-APE-PTP – bureau 3 E 331
Boulevard Léopold II 44
1080 Bruxelles

Directives

Puériculteurs
contractuels

Deuxième partie :

Annexes

Vous trouverez ci-après un exemplaire :

- ⊗ de la **page de transmis** ;
- ⊗ du **contrat de travail de remplacement** ;
- ⊗ de **l'état mensuel des prestations** ;
- ⊗ de la **déclaration de l'employeur en cas d'écartement de la femme enceinte** ;
- ⊗ de la **déclaration en matière de précompte professionnel** (pour le personnel marié uniquement) ;
- ⊗ de la **demande d'allocation de foyer**.

Il vous appartiendra de reproduire ces modèles de document.

Vous trouverez également :

- un extrait de **l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles** ;
- un aide-mémoire reprenant les délais d'absence à partir desquels le remplacement peut être accordé.

Transmis à la Cellule A.C.S. – A.P.E. – P.T.P.

Gestion des puériculteurs contractuels

Employeur :

adresse :

.....
.....

téléphone :

fax :

e-mail :

n° de matricule de l'établissement (n° repris au listing de paiement) :

nom de l'agent traitant : tél. :
(au sein de l'établissement ou du PO)

Dossier administratif et pécuniaire de :

Nom, prénom :

Numéro au registre national ou de matricule :

fonction : puériculteur

emploi à temps plein (autre fraction éventuelle :))

Liste des documents à joindre

- un exemplaire du contrat de travail de remplacement
- annexe justifiant l'entrée en fonction (7/01 ou CF12OBL)
- composition de ménage
- extrait du casier judiciaire (**modèle II**)
- document de l'organisme financier reprenant le n° de compte personnel de l'agent
- extrait d'acte de naissance *
- copie des diplômes ou titres *
- déclaration – attribution de la réduction pour charges de famille
- demande d'allocation de foyer

* Les documents marqués d'un astérisque ne seront transmis que lors de la première entrée en fonction en qualité de puériculteur contractuel ou ACS/APE.

Cadre réservé à l'administration

Dossier reçu le

CONTRAT DE TRAVAIL DE REMPLACEMENT

Décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Entre,

(NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR) :

REPRESENTE PAR (NOM ET PRENOM) :

ci-après dénommé « **EMPLOYEUR** », d'une part,

et,

(NOM ET PRENOM DE L'AGENT) :

(ADRESSE) :

(LIEU ET DATE DE NAISSANCE) :

(NATIONALITE) : (SEXE) :

ci-après dénommé « **TRAVAILLEUR** », d'autre part,

EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} :

(NOM DE L'EMPLOYEUR)

Engage, à partir du en qualité d'employé, le travailleur mentionné ci-dessus qui accepte d'exercer les fonctions de **puériculteur** (+ nature exacte du diplôme)

..... à (LIEU DE TRAVAIL)

en vue de l'exécution de tâches relevant du secteur non-marchand et ce, afin de pourvoir au remplacement de

absent(e) pour cause de

Article 2 : Il est expressément convenu que le présent contrat de remplacement prend fin sans indemnités ni préavis au terme de l'absence dont le motif est précisé ci-dessus ainsi qu'en cas de retour de ou en cas de rupture du lien de travail de et au plus tard le 28 juin 2013.

Article 3 : Le contrat est conclu à l'essai pour une période de mois.

Article 4 : Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent au présent contrat.

Article 5 : La rémunération du travailleur, ainsi que les augmentations barémiques qui y sont liées, est fixée à l'échelle barémique 015 (ETNIC 151 - € 14.343,64 - € 20.502,88 l'an à 100% - indice-pivot 138,01).

La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la même fonction, en ce compris les augmentations barémiques qui y sont liées.

La rémunération est versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, par virement au compte :

Intitulé du compte

N° IBAN BE

Article 6 : Le contrat de travail est conclu à temps plein (36 périodes de 50 ' / semaine).
à²

Article 7 : Le travailleur bénéficie des congés scolaires.

Article 8 : En ce qui concerne les modalités du contrôle des absences pour maladie ou infirmité, le travailleur est soumis aux mêmes modalités que celles applicables aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles (« **Medconsult** »).

Dressé à, le

En trois exemplaires dont un pour chacune des deux parties contractantes.

L'Employeur,

Le Travailleur,

Prénom + Nom
(Signature)

Prénom + Nom
(Signature)

² (en cas de prestations à temps partiel, biffer « temps plein » et préciser **impérativement** la charge horaire)

Puériculteurs contractuels

Etat mensuel des prestations

(à établir et à envoyer en cas d'absence uniquement – hors congés scolaires)

Nom :

Prénom :

N° de matricule :

Fonction : **puériculteur contractuel**

Date d'entrée en fonction : Durée de l'essai : mois

Employeur : (adresse complète)

N° de téléphone : N° de fax :

Année scolaire 2012-2013		Mois :	
1		16	
2		17	
3		18	
4		19	
5		20	
6		21	
7		22	
8		23	
9		24	
10		25	
11		26	
12		27	
13		28	
14		29	
15		30	
		31	

Le(s) certificat(s) médical(aux) (ou autre(s) document(s) justificatif(s)) doit(vent) être transmis au plus tôt à la Cellule ACS-APE-PTP- Gestion des puériculteurs contractuels du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que le document en usage dans l'établissement (CF12 obl ou 7/01) notifiant la reprise des fonctions après une longue absence.

Certifié sincère et exact

Date et signature de l'employeur

Cachet de l'employeur

Cadre réservé à l'administration

EMP reçu le _____

APPLICATION DE L'ART. 100, § 1 DE LA LOI RELATIVE A L'ASSURANCE OBLIGATOIRE SOINS DE SANTE ET INDEMNITES COORDONNEE DU 14.07.1994 ET DE L'ART. 239 – 2° DE L'A.R. DU 4 NOVEMBRE 1963 MODIFIE PAR L'A.R. DU 31 DECEMBRE 1983.
(PRESOMPTION LEGALE DE L'INCAPACITE DE TRAVAIL EN PERIODE DE GROSSESSE OU D'ALLAITEMENT).

DOCUMENT II
DECLARATION DE L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e) ³,,
employeur de Madame ⁴,
ai pris connaissance de la décision prise par le médecin du travail, qu'à partir du,
Madame est dans l'impossibilité d'effectuer
temporairement son travail et déclare, conformément à la loi du 16 mars 1971 sur
le travail, ne pouvoir lui confier d'autres travaux compatibles avec son état.

Date :

Signature :

Cachet de l'employeur :

(joindre l'avis de la Médecine du travail)

³ Nom et adresse de l'employeur

⁴ Prénom, nom de jeune fille et date de naissance de la travailleuse

DECLARATION

Administration de la fiscalité
des
entreprises et des revenus

Précompte professionnel – Attribution de la réduction pour charges de famille

(à compléter par les **contribuables mariés ou cohabitants légaux** avec charges de famille qui bénéficient tous les deux de revenus professionnels)

Cadre réservé au conjoint ou cohabitant légal qui renonce aux réductions

- Je soussigné(e) (nom, prénom, adresse)

.....
NN ou date de naissance : déclare, pour l'application de la réglementation en matière de précompte professionnel, me désister du bénéfice des réductions pour charges de famille et opte pour que ces réductions soient accordées à mon conjoint (nom, prénom)

- Je déclare porter cette décision à la connaissance du ou des débiteurs de mes revenus professionnels.

Nom et adresse du ou des débiteurs précités :

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

Date :

Signature

Cadre réservé au conjoint ou cohabitant légal qui opte pour les réductions

- Je soussigné(e) (Nom, prénom)
NN ou date de naissance : opte, en ce qui concerne l'application de la réglementation en matière de précompte professionnel, pour l'attribution des réductions pour charges de famille.

Date :

Signature

Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux travailleurs dont le contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et aux employés qui les occupent.

Article 2. A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, les travailleurs visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pour une durée fixée comme suit :

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1° Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2° Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
4° Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard du père.	Dix jours à choisir dans les trente jours à dater du jour d'accouchement (3 jours à charge de l'employeur – 7 jours à charge de la mutuelle)
4°bis <i>Pour l'application du présent arrêté la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.</i>	
5° Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant), d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant), d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.

- | | |
|--|---|
| 8° Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint. | Le jour de la cérémonie. <i>(Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement.)</i> |
| 9° Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée. | Le jour de la fête. <i>(Lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement.)</i> |
| 10° Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection. | Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours. |
| 10°bis Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience. | Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours. |
| 11° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix. | Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour. |
| 12° (Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.) | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours. |
| 12°bis (Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.) | Le temps nécessaire. |
| 12°ter (Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen). | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours. |
| 13° (Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales). | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours. |
| 14° L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. | De 4 à 6 semaines à prendre dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage. |

Article 3. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 2, nos 2, 3, 5, 8 et 9.

Article 4. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père, à l'arrière-grand-mère du travailleur pour l'application de l'article 2, 6° et 7°.

Article 4bis. Pour l'application du présent arrêté la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.

Article 5. L'arrêté royal du 23 novembre 1961 relatif au maintien du salaire normal de l'ouvrier pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles est abrogé.

Article 6. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ALLOCATION DE FOYER

Décret du 4 mai 2005

Désignation de la/du bénéficiaire

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
A.G.P.E.
Cellule ACS-APE-PTP
Boulevard Léopold II 44
1080 BRUXELLES

Rubr.	Membre du personnel qui introduit la demande	Rubr.	Conjoint ou personne avec qui l'agent cohabite
1	Le (La) soussigné(e) Nom, prénoms :	8	Nom, prénoms :
2	Lieu et date de naissance :	9	Lieu et date de naissance :
3	Adresse personnelle :	10	Adresse personnelle :
4	Établissement :	11	Dénomination de l'employeur :
5	Adresse de l'établissement :	12	Adresse de l'employeur :
6	Fonction :	13	Date d'entrée en fonction :
7	N° de matricule :		

déclare sur l'honneur :

- que les renseignements précités sont sincères et exacts ;
- qu'il/elle communiquera immédiatement toute modification de même que tout changement de l'état civil au moyen d'une nouvelle déclaration établis selon le même modèle ;
- que son conjoint ne bénéficie pas de l'allocation de foyer.

Fait à, le

Signature du membre du personnel introduisant la demande

Remplacement puéricultrice définitive ou contractuelle

Maladie		Autre absence	
Implantation unique			
Prestations complètes	Prestations incomplètes	Prestations complètes	Prestations incomplètes
Immédiatement	Immédiatement	Immédiatement	Immédiatement
Implantation à une classe et demie			
Prestations complètes	Prestations incomplètes	Prestations complètes	Prestations incomplètes
Immédiatement	Au moins 6 jours calendrier	Immédiatement	Au moins 6 jours calendrier
Implantation à 2 classes			
Prestations complètes	Prestations incomplètes	Prestations complètes	Prestations incomplètes
Au moins 6 jours calendrier	Au moins 6 jours calendrier	Au moins 6 jours calendrier	Au moins 6 jours calendrier
Implantation à 2 classes et demie			
Prestations complètes	Prestations incomplètes	Prestations complètes	Prestations incomplètes
Au moins 6 jours calendrier	Au moins 6 jours ouvrables *	Au moins 6 jours calendrier	Au moins 10 jours ouvrables *
Implantation à 3 classes et plus			
Prestations complètes	Prestations incomplètes	Prestations complètes	Prestations incomplètes
Au moins 6 jours ouvrables	Au moins 6 jours ouvrables *	Au moins 10 jours ouvrables	Au moins 10 jours ouvrables *

* réduit à 5 si école ou implantation bénéficiant de l'encadrement différencié