

Bulletin provincial



N° 14

2011

19 OCTOBRE

SOMMAIRE

—

Page

PERSONNEL PROVINCIAL

Personnel non enseignant :

- Résolution du Conseil provincial du 24 mai 2011 relative à la fusion des cadres des Entreprises de Travail adapté et rattachement au cadre de la Direction générale des Affaires sociales. 252
- Résolution du Conseil provincial du 28 juin 2011 relative à la fusion des cadres de la Direction générale des Affaires culturelles – Service provincial du Tourisme du Hainaut, Bibliothèque Langlois et Grand-Hornu et juxtaposition du cadre « Province de Hainaut Sports et Jeunesse ». 268

CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

- Résolution du Conseil provincial du 28 juin 2011 relative à la fixation du Règlement d'Ordre Intérieur des Centres Psycho-Médico-Sociaux de la Province de Hainaut. 280

TUTELLE ADMINISTRATIVE

Services communaux d'incendie :

- VILLE DE MOUSCRON : Délibération du Conseil communal – Approbation – Fin prématurée du stage d'un officier pompier professionnel. Avis. 286
- VILLE DE MOUSCRON : Délibération du Conseil communal – Approbation – Promotions d'officiers pompiers volontaires. Avis. 286

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Fusion des cadres des Entreprises de Travail adapté et rattachement au cadre de la Direction générale des Affaires sociales.

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 24 MAI 2011

MONS, le 5 mai 2011.

Mesdames,
Messieurs,

1. Généralités

Selon les principes de bonne gouvernance et en application du plan de modernisation de la Province de Hainaut, il est proposé aux autorités provinciales de bien vouloir autoriser l'intégration des cadres des institutions suivantes :

- Métalgroup ;
- Le Relais de la Haute Sambre ;
- Le Roseau Vert ;
- Les Criquelions services ;
- Le Moulin de la Hunelle.

L'institution résultant de ce regroupement se nommant : « Entreprises de travail adapté ».

En effet, un cadre unique offre de nombreux avantages, à savoir :

- une seule institution pour une compétence exercée ;
- plus d'homogénéité pour les fonctions budgétaires ;
- des facilités dans la gestion des ressources humaines ;
- plus de souplesse afin de pouvoir s'adapter de manière optimale à un marché concurrentiel nécessitant des réactions rapides ;
- une meilleure stratégie et une facilité accrue de communication tant en interne qu'en externe.

Précisons d'emblée que cette intégration poursuit les missions et prérogatives attribuées aux différentes institutions précitées par les résolutions du Conseil provincial suivantes :

- résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre R.G.B. de Métalgroup, Avigroup, APRI, du Relais de la Haute Sambre, du Roseau vert, des Criquelions service, du Moulin de la Hunelle, des Remparts ;
- résolution du 15 juin 2004 fixant le cadre R.G.B. de Métalgroup/APRI suite à la fusion des deux institutions.

A défaut d'une révision des cadres des E.T.A. en 2006, il convient de prendre en considération l'évolution du secteur, la législation et la charge de travail qui y sont liées ainsi que l'examen de la situation administrative et pécuniaire de nombreux agents dans le respect des engagements pris par la Province dans le cadre de son plan de modernisation et du pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire.

2. Organigramme fonctionnel

Trois entreprises organisent la production et la distribution de biens et services. Elles sont Métalgroup/Relais de la Haute Sambre, les Criquelions Services/Le Roseau Vert et le Moulin de la Hunelle. Elles sont dirigées par des Directeurs dont le rôle est d'assurer :

- la responsabilité de chef d'entreprise ;
- la viabilité et le développement de leur entreprise ;
- l'adaptabilité de celle-ci face aux fluctuations du marché ;
- le respect de la légalité dans des sphères législatives complexes (marchés publics, subventions A.W.I.P.H., etc.) ;
- la gestion stratégique de l'entreprise ;
- la gestion du personnel.

Les trois entreprises développent leurs activités sur 5 sites : MARCINELLE, LOBBES, GHLIN, ELOUGES et CHIEVRES.

Les Directeurs, vu les responsabilités importantes qui leur incombent sont aidés dans l'exercice de leurs missions par des Directeurs adjoints. Ils assistent le Directeur dans la gestion journalière et assument une partie des responsabilités par délégation selon leur profil de compétence.

Un Directeur coordonnateur basé à la Direction générale des Affaires sociales assure la liaison entre ces sites délocalisés et la Province. Sa mission est d'harmoniser les prises de décisions et de centraliser la communication envers les opérateurs externes provinciaux (AIP, IGF, DGAS, etc.) et non provinciaux (AWIPH, Région wallonne, etc.). Plus particulièrement, ses responsabilités se déclinent comme suit :

- centralisation des dossiers et introduction auprès des pouvoirs subsidiaires des demandes d'agrément, des demandes de subsides pour l'infrastructure, les plans d'équipement et le personnel provincial d'encadrement ;
- gestion des informations et application des décisions émanant des Autorités provinciales, des pouvoirs subsidiaires, de l'Administration provinciale et Commission d'audit ;

- récolte des informations et analyse des flux financiers et étude de rentabilité des activités commerciales, rapport à l'Autorité ;
- coordination et supervision de l'ensemble des dossiers administratifs (fonctionnement, personnel, investissement) ;
- estimation et contrôle des subsides octroyés par l'A.W.I.P.H et autres pouvoirs subsidiaires ;
- fonction de prospective et stratégie à appliquer pour le développement des activités commerciales ;
- interlocuteur privilégié vis-à-vis de l'A.W.I.P.H. ;
- conseiller des E.T.A. provinciales en ce qui concerne les aspects techniques, humains, logistiques, stratégiques, financiers et de formation ;
- garant de l'application de la déclaration de politique générale de la Province au sein du secteur E.T.A.

Le Directeur-coordonateur est quant à lui aidé par un chef de bureau technique spécialisé en économie qui a pour mission d'intégrer la stratégie des différents sites et de veiller à ce que les implantations soient toujours au courant des diverses législations, appels d'offre et autres adjudications de marchés publics. Sa mission s'étend aussi à la recherche de nouveaux marchés et de nouvelles activités.

Les moniteurs présents sur les différents sites ont en charge l'encadrement des personnes handicapées dans les tâches liées à la production.

Ils sont accompagnés de travailleurs sociaux dont la mission consiste à prendre en charge les problèmes particuliers liés à cette catégorie de travailleurs et à faire en sorte de créer un cadre de travail agréable dans le but de limiter l'absentéisme.

La filière administrative est revue pour se concentrer sur les missions comptables et d'accueil avec le souci de ne pas dépasser les emplois subsidiaires à l'A.W.I.P.H.

3. Les différents sites d'exploitation

Les différentes entreprises de travail adapté exercent leur activités dans des domaines bien particuliers.

Métalgroup

Rue du Débarcadère, 61
B – 6001 MARCINELLE.

Secteur d'activité : Conditionnement, imprimerie, reliure, menuiserie (bois, alu, pvc), métaux, sous-traitance industrielle, titres services.

Nombre de travailleurs handicapés : 170.

Le Relais de la Haute Sambre

Rue Fontaine Pépin, 12
B – 6540 LOBBES

Secteurs d'activité : Aérogommage, création et entretien d'espaces verts (y compris plan d'eau terrasses, petit pavage), horéca (banquets – séminaires), peinture intérieure et extérieure, pose de revêtements de sols et murs.

Nombre de travailleurs handicapés : 51

Le Moulin de la Hunelle

Rue d'Ath, 90
B – 7950 CHIEVRES

Secteurs d'activité : Couture (réparations – retouches), création et entretien d'espaces verts (y compris plan d'eau, terrasses, petit pavage), élevage (abattoir – boucherie), garnissage, horéca (banquets – séminaires), lavoir (y compris lavage à sec), menuiserie (bois, alu, pvc), titres services.

Nombre de travailleurs handicapés : 80

Criquelions Services

Rue Eva Dupont, 11
B – 7011 GHLIN

Secteurs d'activité : création et entretien d'espaces verts (y compris plan d'eau, terrasses, petit pavage), peinture intérieure et extérieure, pose de revêtements de sols et murs, titres services.

Nombre de travailleurs handicapés : 27.

Le Roseau Vert

Rue Robert Tachenion, 4
B – 7370 ELOUGES

Secteurs d'activité : Couture (réparations – retouches), lavoir (y compris lavage à sec).

Nombre de travailleurs handicapés : 29

4. Adaptation du cadre

Le cadre fusionné ne constitue pas une simple addition des emplois précédemment présents mais bien une nouvelle orientation stratégique de la Province dans le cadre de sa politique relative aux entreprises de travail adapté.

Pour chaque catégorie de personnel, vous trouverez, ci-dessous, les modifications apportées et leur justification respective.

On entend par modification, l'adaptation des emplois préexistants dans les cadres selon l'actualisation du fonctionnement des différentes structures au cours de leur développement.

a) Personnel de direction

Suite aux différentes restructurations d'E.T.A., le nombre de Directeurs est passé de 5 à 3. Les trois entités commerciales sont :

- Métalgroup/Relais de la Haute Sambre ;
- Les Criquelions Services/Le Roseau Vert ;
- Le Moulin de la Hunelle.

Le nombre de Directeurs est donc passé de cinq à trois.

Actuellement, les Directeurs sont rémunérés sur base de différentes échelles et leurs emplois sont prévus au cadre en tant que chef de bureau technique A1.

Cependant, leurs responsabilités vont bien au-delà de celles que l'on attend d'un chef de bureau. En effet, appelés à gérer une entreprise comptant en moyenne 120 personnes dans le cadre d'un marché économique concurrentiel qui leur impose des exigences de résultat afin d'assurer la pérennité de l'activité et du bénéfice social qu'elle engendre pour la société. Il est légitime de penser qu'ils méritent une rémunération correspondant à celle d'un chef d'entreprise.

Dans ce contexte, il vous est proposé de leur octroyer l'échelle de Directeur A5 prévue par le règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial.

L'octroi de ce grade ne se fera pas de manière automatique et simultanée car il nécessitera que le personnel en fonction soit dans les conditions imposées par la R.G.B.

Il est prévu un poste de Directeur coordinateur pour les différentes entreprises de travail adapté afin d'assurer la transversalité et la cohérence des actions des différentes entreprises de travail adapté. Il sera basé à la Direction générale des Affaires sociales.

Nous vous proposons donc de valider la création de 4 postes de Directeurs A5 dans le cadre fusionné des E.T.A. dont un affecté à la D.G.A.S. pour assurer la coordination.

b) Personnel administratif

Leur nombre est revu à la baisse en se basant sur les normes AWIPH, soit un emploi temps plein par implantation et un employé supplémentaire par tranche de 50 travailleurs.

Les employés d'administration sont chargés d'assurer le secrétariat de Direction et les missions relatives à l'accueil, au suivi du courrier, à la gestion administrative du personnel, aux travaux de dactylographie, reprographie, etc.

Il est à noter que les comptables (un par site d'exploitation) viennent en supplément dans le cadre en qualité d'employés d'administration.

Leurs missions est d'offrir à la structure un outil de gestion comptable performant et répondant aux exigences des différents organes de contrôle (AIP – IGF – Réviseurs d'entreprise – A.W.I.P.H.).

Dans ce cadre, il est proposé de réserver 5 postes d'employé d'administration à des gradués en comptabilité afin de s'assurer la collaboration d'un personnel qualifié capable de trouver ses repères dans un monde de l'entreprise dont les exigences augmentent et se complexifient chaque jour. Les normes A.W.I.P.H. en subventionnent un par site.

Une économie est réalisée dans ce poste, non seulement par la mise en extinction de certains emplois mais aussi par repositionnement des comptables du B1 spécifique vers le D6 administratif (un cas).

c) *Personnel ouvrier*

Les emplois d'ouvrier ont tous été placés en extinction car ne répondant plus aux exigences actuelles des fonctions de moniteur à prester au sein des E.T.A.

d) *Le personnel spécifique*

Suivant les recommandations de l'A.W.I.P.H. et l'arrêté du 7 novembre 2002 du Gouvernement wallon, il est prévu que chaque E.T.A. compte en son sein un travailleur social au moins à mi-temps.

Cette personne doit être porteuse soit d'un titre d'assistant social ou d'un diplôme de l'enseignement de promotion sociale à orientation psychologique sociale ou pédagogique à l'exclusion du diplôme de bibliothécaire-documentaliste.

Ces postes, suivant la législation pourraient aussi être occupés par des ergothérapeutes.

Pour l'instant, les E.T.A. provinciales ont opté pour un assistant social et son satisfaites (diminution du taux d'absentéisme). Néanmoins, il est prévu de garder une certaine souplesse au niveau du recrutement si les circonstances devaient changer.

Ces emplois sont repris dans le personnel spécifique.

Pour rappel, les emplois de gradués spécifiques en comptabilité ont été requalifiés en employés d'administration D6.

e) *Le personnel technique*

1) *Le Directeur adjoint*

Au vu de ce qui précède, il est proposé d'adjoindre à chacun des directeurs un niveau A1 qui assumera les mêmes compétences par délégation et les assistera dans le cadre de la gestion journalière de l'entreprise.

Il assurera également la continuité de l'entreprise en cas d'absence du Directeur.

Deux postes ne sont pas à créer car ils existaient déjà dans les cadres validés en 2000 et 2004. Le poste de chef de division technique alloué au Directeur adjoint de l'entreprise Métalgroup doit quant à lui être créé. Cette exception se justifie par la taille de l'entreprise (221 travailleurs handicapés pour Métalgroup et le Relais de la Haute Sambre réunis) se déployant sur 2 sites.

Le Directeur-coordonateur est, quant à lui, aidé par un chef de bureau technique spécialisé en économie qu'aura pour mission d'intégrer la stratégie des différents sites et de veiller à ce que les implantations soient toujours au courant des diverses législations, appels d'offre et autres adjudications de marchés publics. Sa mission s'étendra aussi à la recherche de nouveaux marchés et de nouvelles activités.

2) *Les Moniteurs*

L'Agence wallonne pour l'Intégration de la personne handicapée (A.W.I.P.H.) subsidie actuellement un moniteur temps plein par groupe de 10 travailleurs occupés.

Actuellement l'occupation au sein des E.T.A. se répartit comme suit :

Métalgroup	170
Relais de la Haute Sambre	51

	221

Roseau vert	29
Criquelions	27

	56

Moulin de la Hunelle	80
----------------------	-----------

Soit **357** travailleurs handicapés.

33 postes de moniteurs qualifiés en agents techniques en chef (niveau graduat) ou agents techniques semblent permettre un fonctionnement idéal. Cette répartition permet de faire face aux réalités actuelles et d'anticiper les futurs mouvements au sein du personnel des E.T.A.

Dans l'approche qui vous est proposée, l'accent est mis sur la qualité du personnel (haute qualification) et sur la souplesse du dispositif afin de pouvoir répondre aux réalités économiques.

L'article 14 § 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 fixant les modes de subvention et de reconnaissance des E.T.A. précise que le personnel d'encadrement doit prioritairement assumer ce rôle d'encadrement et de supervision des travailleurs handicapés. Ceci implique dans notre chef, un niveau de qualification suffisant et une vision pédagogique de la fonction.

A ce titre, il nous paraît opportun de privilégier les gradués ayant obtenu une formation complémentaire (DAP, CAP, etc.).

Dans cet état d'esprit, les postes d'agents techniques D1 ont été mis en extinction.

f) Le personnel de niveau A spécifique

Cette fonction s'impose lorsque le fonctionnement, le maintien, le renouvellement de l'appareil de production revêt un caractère complexe vu la sophistication de l'outil de production. Pour l'instant, le cas se pose incontestablement au sein de l'E.T.A. Métalgroup.

L'obligation de qualité et de sécurité vis-à-vis des clients ainsi que la nécessité de percer de nouveaux marchés avec des produits spécifiques afin de ne pas être trop dépendant d'un client principal rendent la pérennisation de ce poste nécessaire.

Pour ce faire, un A4 spécifique ingénieur industriel est prévu et était déjà prévu dans le cadre en 2000-2004 (pas de coût supplémentaire).

5. Conclusion

Ce cadre fusionné qui vous est proposé se veut ancré dans les réalités présentes des entreprises de travail adapté et vise à leur permettre de pouvoir s'adapter aux changements de manière relativement souple tout en répondant aux prescrits légaux de l'A.W.I.P.H. ou de la Région wallonne.

Même s'il présente un léger surcoût dans le futur proche, il est conçu pour permettre à l'institution provinciale de réaliser, à terme, une économie substantielle.

Il se structure de façon fonctionnelle et cohérente et met l'accent sur les postes qui sont à la base de la réussite de l'E.T.A., un personnel de Direction et d'encadrement de qualité.

Les effectifs sont relativement réduits mais cela permet aux E.T.A. d'être plus réactives et de combler les déficits en personnel en engageant sur fonds propres quand elles seront en expansion.

Vous trouverez, en annexe, votre résolution et le cadre de l'institution ainsi que l'estimation des coûts avant et après extinction des emplois.

Objet : Fusion des cadres des Entreprises de Travail adapté et rattachement au cadre de la Direction générale des Affaires sociales.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant les cadres RGB des entreprises de travail adapté Moulin de la Hunelle, Métalgroup, Relais de la Haute Sambre, Roseau Vert, Criquelions services et A.P.R.I. ;

Vu sa résolution du 15 juin 2004 fusionnant les cadres des entreprises de travail adapté Métalgroup et A.P.R.I. ;

Considérant la mesure 2.4 du plan de modernisation de la Province de Hainaut adopté par le Collège provincial en séance du 28 mai 2009, relative au fonctionnement et particulièrement au regroupement de certains cadres organiques ;

Considérant qu'un regroupement des institutions précitées présente les avantages suivants :

- une institution pour une compétence exercée ;
- plus d'homogénéité des fonctions budgétaires ;
- l'optimisation de la gestion des ressources humaines et particulièrement de la mobilité du personnel entre les différents sites ;
- plus de souplesse de gestion dans le cadre d'un marché concurrentiel dont les règles se compliquent quotidiennement et qui nécessite de grandes capacités de réactivité ;
- une meilleure stratégie de communication interne et envers les opérateurs externes (A.W.I.P.H., reviseurs, Forem).

Considérant que les Directeurs des entreprises de travail adapté doivent, pour réaliser leurs missions de manière optimale, bénéficier d'une rémunération qui soit en rapport avec des responsabilités de chef d'entreprise dans le cadre d'un marché ouvert à la concurrence ;

Considérant qu'il est nécessaire de prévoir un poste de Directeur-coordonateur qui permettra de combiner l'action des différentes entreprises et de faire le relais entre la Direction générale des Affaires sociales et les sites déconcentrés ;

Considérant que les Directeurs doivent assurer leur responsabilité en continu dans le souci d'une gestion d'entreprise moderne réactive aux mouvements du marché et que, dans ce cadre, ils doivent pouvoir bénéficier de l'aide d'un Directeur-adjoint de niveau universitaire (Chef de bureau technique A1 ou A3) ;

Considérant que dans l'optique d'une démarche de qualité et fin de coller aux prescrits du Gouvernement wallon et de l'A.W.I.P.H., il est nécessaire de revoir à la hausse la qualification des moniteurs et, de ce fait, de créer un « pool » d'agents techniques et techniques en chef D7/D9 pour pourvoir à ces besoins ;

Considérant que pour répondre aux réalités du marché et de subvention par l'A.W.I.P.H. en fonction du nombre de travailleurs, il convient de prévoir pour l'engagement de ces moniteurs une structure relativement souple ;

Considérant qu'il est dès lors inutile de maintenir les emplois de la catégorie « ouvrier » et « technicien D1 » et qu'il convient de placer ceux-ci en extinction ;

Considérant, qu'étant donné la spécificité du métier et des outils de production dans le secteur couvert par Métalgroup et que, pour répondre aux besoins de qualité et notamment de certification ISO, il est nécessaire de prévoir un poste d'attaché spécifique A4sp d'ingénieur industriel ;

Considérant qu'il est nécessaire de respecter les normes de subventionnement et de reconnaissance de l'A.W.I.P.H. telle que formulées par l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 et, de ce fait, de limiter le nombre d'employés d'administration ;

Considérant qu'une partie de ces emplois doit être réservée à des gradués en comptabilité ayant une qualification suffisante pour satisfaire les exigences des organismes de contrôle (AIP – IGF – Réviseurs d'entreprises – A.W.I.P.H.) ;

Considérant qu'il est admis par le même arrêté du gouvernement wallon du 7 novembre 2002 que les entreprises de travail adapté doivent compter parmi les membres de leur personnel au moins un travailleur social gradué spécifique à mi-temps ;

Considérant qu'il y a lieu de prévoir, pour anticiper les demandes du marché, analyser la situation des secteurs actuellement opérationnels, trouver des améliorations pour les activités en place, prospecter de nouvelles activités porteuses, maintenir une veille juridique et administrative par rapport à la réglementation sur les marchés publics et le tri des offres du marché, établir des accords pour les achats des E.T.A. afin de réduire les dépenses, élaborer des dossiers administratifs de réponse à des appels d'offre ou adjudications publiques, de se doter d'un agent universitaire à orientation économique pour gérer ces aspects de manière transversale pour tous les E.T.A. ;

Considérant que le personnel éducatif ne bénéficie pas de subvention et n'entre pas dans la stratégie nouvelle des E.T.A. Il y a donc lieu de placer ces emplois en extinction ;

Considérant que le rattachement du cadre fusionné au cadre de la Direction générale des Affaires sociales va dans le sens d'une meilleure réalisation des missions de l'institution ;

Considérant que, budgétairement, le cadre nouveau va, à terme, constituer une source d'économie substantielle sur la masse salariale de la Province de Hainaut ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Comme indiqué en annexe, le cadre organique de l'institution « Entreprises de Travail adapté » issu de la fusion de Métalgroup/APRI, du Relais de la Haute Sambre, du Moulin de la Hunelle, du Roseau Vert et des Criquelions services.

La présente décision entrera en vigueur le mois qui suit l'approbation dudit cadre par la tutelle.

En séance à MONS, le 24 mai 2011.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s) P. MELIS

LE PRESIDENT,
(s) A. DEPRET

ETA – CADRE ORGANIQUE						
<i>CADRE AU 01/04/2000 ET 2004</i>		<i>EFFECTIFS AU 01/01/2011</i>		<i>CADRE NOUVEAU 2011</i>		<i>REMARQUES</i>
<i>PERSONNEL DE DIRECTION</i>						
				Directeur A5 ou chef de division A3 ou personnel de niveau spécifique A5 sp DGAS <i>Métalgroup – Relais Haute Sambre</i> <i>RV – Criquelions</i> <i>Moulin Hunelle</i>	4	
TOTAL					4	
<i>PERSONNEL ADMINISTRATIF</i>						
Employé d'administration D1-D4-D6 (dont 2 en ext)	10 ½	Employé d'administration D1-D4-D6	9 ½	Employé d'administration D1-D4-D6 dont 2,5 en ext	10 ½	
<i>Relais Haute Sambre (dont 1 en ext)</i>	4	<i>Relais Haute Sambre</i>	3	<i>Métalgroup – Relais Haute Sambre</i>	5 ½	
<i>Métalgroup (dont 1 en ext)</i>	3 ½	<i>Métalgroup</i>	3 ½			
<i>Roseau Vert</i>	1	<i>Roseau Vert</i>	1	<i>RV – Criquelions</i>	3	
<i>Criquelions</i>	1	<i>Criquelions</i>	1			
<i>Moulin Hunelle</i>	1	<i>Moulin Hunelle</i>	1	<i>Moulin Hunelle</i>	2	
Auxiliaire d'administration E1 dont ½ en ext	½					
<i>Moulin Hunelle (en ext)</i>	½					
TOTAL	11		9 ½		10 ½	

<i>PERSONNEL EDUCATIF EN EXTINCTION</i>						
Educateur B1-D3.1-D3-D2 en ext <i>Relais Haute Sambre (en ext)</i>	1	2	Educateur B1-D3.1-D3-D2	1	Educateur B1-D3.1-D3-D2 (en ext) <i>Métalgroup – Relais Haut Sambre</i>	1
<i>Métalgroup (en ext)</i>	1		<i>Métalgroup</i>	1		
TOTAL		2		1		1
<i>PERSONNEL OUVRIER EN EXTINCTION</i>						
Ouvrier D4 <i>Moulin Hunelle</i>	1	1				
Ouvrier qualifié D1 <i>Relais Haute Sambre</i>	1	4	Ouvrier qualifié D1-D4	2	Ouvrier qualifié D1-D4 en ext <i>Métalgroup – Relais Haute Sambre</i>	2
<i>Moulin Hunelle</i>	3		<i>Moulin Hunelle</i>	2	<i>Moulin Hunelle</i>	1
Ouvrier E1		3	Ouvrier E1	3	Ouvrier E1 en ext	5
<i>Roseau Vert</i>	1		<i>Relais Haute Sambre</i>	1	<i>Métalgroup – Relais Haute Sambre</i>	2
<i>Relais Haute Sambre</i>	1		<i>Moulin Hunelle</i>	2	<i>Moulin Hunelle</i>	3
<i>Moulin Hunelle</i>	1					
Auxiliaire professionnel E1 dont 1 en ext		4 ½	Auxiliaire professionnel E1	2 ½	Auxiliaire professionnel E1 en ext	2 ½
<i>Métalgroup</i>	1 ½		<i>Métalgroup</i>	1 ½	<i>Métalgroup – Relais Haute Sambre</i>	1 ½
<i>Moulin Hunelle (dont 1 en ext)</i>	2		<i>Moulin Hunelle</i>	1	<i>Moulin Hunelle</i>	1
<i>Antoing</i>	1					
TOTAL		12 ½		7 ½		9 ½

<i>PERSONNEL SPECIFIQUE</i>					
Gradué spécifique assistant social B1	1	Gradué spécifique assistant social B1	3	Gradué spécifique assistant social B1	3
<i>Métalgroup</i>	1	<i>Relais Haute Sambre</i>	$\frac{1}{2}$	<i>Métalgroup – Relais Haute Sambre</i>	$1 \frac{1}{2}$
		<i>Métalgroup</i>	1		
		<i>Roseau Vert</i>	$\frac{1}{2}$	<i>Roseau Vert – Criquelions</i>	1
		<i>Criquelions</i>	$\frac{1}{2}$		
		<i>Moulin Hunelle</i>	$\frac{1}{2}$	<i>Moulin Hunelle</i>	$\frac{1}{2}$
Gradué spécifique conseiller social B1	1				
<i>Relais Haute Sambre</i>	1				
		Gradué spécifique comptable B1	1	Gradué spécifique comptable B1	0
		<i>Criquelions</i>	1		
TOTAL	2		4		3

PERSONNEL TECHNIQUE						
				Chef de division technique A3	1	
				Métalgroup – Relais Haute Sambre	1	
Chef de bureau technique A1	4	Chef de bureau technique A1	3	Chef de bureau technique A1 dont 1 en ext	5	
Métalgroup	4	Métalgroup	1	DGAS	1	
Roseau Vert	1	Roseau Vert	2/3	Métalgroup – Relais Haute Sambre	2	
Criquelions	1	Criquelions	1/3	Roseau Vert – Criquelions	1	
Moulin Hunelle	1	Moulin Hunelle	1	Moulin Hunelle	1	
Agent technique en chef D9	1	Agent technique en chef D9	2	Agent technique en chef D9 ou agent technique D7	23	
				Métalgroup – Relais Haute Sambre	14	
Métalgroup	1	Relais Haute Sambre	1	Roseau Vert – Criquelions	5	
				Moulin Hunelle	4	
Agent technique D7 (dont 1 en ext)	29 ½	Agent technique D7	18			
Relais Haute Sambre	4 ½	Relais Haute Sambre	2			
Roseau Vert	3	Roseau Vert	3			
Criquelions	3	Criquelions	2			
Métalgroup (dont 1 en ext)	15	Métalgroup	9			
Moulin Hunelle	4	Moulin Hunelle	2			
Technicien D1 (dont 1 en ext)	7	Technicien D1	6			
Relais Haute Sambre	3	Relais Haute Sambre	3			
Métalgroup (ext)	1	Métalgroup	1			
Moulin Hunelle	2	Moulin Hunelle	1			
Antoing	1	Antoing	1			
TOTAL	41 ½		29		29	

<i>PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE</i>						
		<i>Attaché spécifique A4SP</i> <i>Métalgroup</i>	<i>1</i> <i>1</i>	<i>Attaché spécifique A4SP</i> <i>Métalgroup – Relais Haute Sambre</i>	<i>1</i> <i>1</i>	
<i>TOTAL</i>			<i>1</i>		<i>1</i>	
<i>TOTAL GENERAL</i>	<i>69</i>		<i>52</i>		<i>58</i>	

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 29 août 2011, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 05201/07/FPL-1872/CL/180611/P.HAINAUT-2011-0971/Npro/jud, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 20 septembre 2011.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) A. DEPRET.

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Fusion des cadres de la Direction générale des Affaires culturelles – Service provincial du Tourisme du Hainaut, Bibliothèque Langlois et Grand-Hornu et juxtaposition du cadre «Province de Hainaut Sports et Jeunesse ».

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

SEANCE DU 28 JUIN 2011

MONS, le 9 juin 2011.

Mesdames,
Messieurs,

Vous avez marqué votre accord sur le principe de fusion de la Direction générale des Affaires culturelles, du Service provincial du Tourisme du Hainaut, de la Bibliothèque Langlois et du Grand-Hornu.

Parmi les avantages de cette fusion, nous pouvons citer :

- 1) le rapprochement incontournable entre la culture et le tourisme et la volonté de mener une politique de véritable tourisme culturel ;
- 2) le développement de synergies entre les différents départements ;
- 3) l'amélioration de l'interactivité entre ces départements ;
- 4) l'évitement de doubles voire triples emplois ;
- 5) une optimisation de l'efficacité sur le terrain par une meilleure cohérence et coordination des actions menées ;
- 6) la réalisation d'économies d'échelle dans le cadre du plan stratégique provincial et ses mesures de modernisation.

En outre celle-ci permet une meilleure visibilité provinciale en termes de culture et de tourisme ainsi qu'une meilleure adéquation aux nouveaux besoins.

Ce cadre unique ainsi constitué est placé sous la direction d'une direction générale qui coordonnera les différents secteurs d'activités de l'institution et ses cellules administratives d'appui, dont les piliers communs sont :

- Une cellule Communication, également impliquée spécifiquement dans les grands événements.
- Une cellule Gestion des ressources humaines.

- Une cellule Finances et Informatique.
- Une cellule Logistique et Prêt de matériel.

En outre, une direction des Secteurs Culture et Tourisme chapeautera les deux piliers «métiers», à savoir :

- Pour le tourisme :

- o Promotion Développement touristique et coordination (dont activités touristiques du Grand-Hornu).
- o Tourisme réceptif (issu d'International Hainaut Tourisme et du Seretos).
- o Gestion des Voies d'Eau.

- Pour la culture :

- o Education permanente (animations et formations + activités issues du S.P.J.).
- o Lecture publique (bibliothèques et littératures).
- o Arts de la scène – Musiques.
- o Cinéma – Audiovisuel.
- o Espaces muséaux : BPS 22 et Grand-Hornu.
- o Arts plastiques et Métiers d'Art.

Cette fusion n'entraîne aucune incidence financière pour la Province puisque le personnel occupé au cadre des institutions fusionnées est transféré dans le cadre de la nouvelle institution sans recrutement supplémentaire. Les situations administrative et pécuniaire des agents en place restent inchangées.

Tels sont les objets des projets de résolution et de cadre, ci-joints, que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,
LE GREFFIER PROVINCIAL
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) R. WILLAME.

Objet : Personnel non enseignant provincial. Fusion des cadres de la Direction générale des Affaires culturelles – Service provincial du Tourisme du Hainaut, Bibliothèque Langlois et Grand-Hornu et juxtaposition du cadre «Province de Hainaut Sports et Jeunesse ».

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu nos résolutions des 14 février 2006 fixant les cadres R.G.B. de la Direction générale des Affaires Culturelles (D.G.A.C.), du Service provincial du Tourisme du Hainaut (S.P.T.H.), de la Bibliothèque Langlois et celle du 21 juin 2005 fixant celui du Grand-Hornu (G.H.) entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2006 ;

Considérant la nécessité de créer une nouvelle structure dénommée «Hainaut Culture Tourisme » ayant son siège à LA LOUVIERE ;

Considérant qu'il y a lieu de lever certaines ambiguïtés dues au parallélisme entre les missions des quatre institutions et de viser une meilleure rentabilité et gouvernance ;

Considérant que cette nouvelle entité résulte de la fusion des cadres existants de la Direction générale des Affaires culturelles, du Service provincial du Tourisme du Hainaut, de la Bibliothèque Langlois et du Grand-Hornu ;

Considérant que la direction générale coordonnera l'Institution, ses différents secteurs d'activités et ses cellules administratives d'appui, dont les piliers communs sont :

- Une cellule Communication, également impliquée spécifiquement dans les grands événements.
- Une cellule Gestion des ressources humaines.
- Une cellule Finances et Informatique.
- Une cellule Logistique et Prêt de matériel.

Considérant, en outre, qu'une direction des Secteurs Culture et Tourisme chapeautera les deux piliers «métiers », à savoir :

- Pour le tourisme :

- o Promotion Développement touristique et coordination (dont activités touristiques du Grand-Hornu).
- o Tourisme réceptif (issu d'International Hainaut Tourisme et du Seretos).
- o Gestion des Voies d'Eau.

- Pour la culture :

- o Education permanente (animations et formations + activités issues du S.P.J.).
- o Lecture publique (bibliothèques et littératures).
- o Arts de la scène – Musiques.
- o Cinéma – Audiovisuel.
- o Espaces muséaux : BPS 22 et Grand-Hornu.
- o Arts plastiques et Métiers d'Art.

Considérant que cette fusion a pour objectif :

- le rapprochement incontournable entre la culture et le tourisme et la volonté de mener une politique de véritable tourisme culturel ;
- le développement de synergies entre les différents départements ;
- l'amélioration de l'interactivité entre ces départements ;
- l'évitement de doubles voire triples emplois ;
- une optimisation de l'efficacité sur le terrain par une meilleure cohérence et coordination des actions menées ;
- la réalisation d'économies d'échelle dans le cadre du plan stratégique provincial et ses mesures de modernisation.

Considérant que la mise en place de cette structure n'a aucune incidence financière pour la Province ;

Considérant que la fusion entrera en vigueur le 1^{er} du mois qui suit l'approbation de la Tutelle ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article unique : le cadre RGB de la structure «Hainaut Culture Tourisme » est fixé comme il est indiqué en annexe après fusion entre la D.G.A.C. , le G.H., le S.P.T.H. et la Bibliothèque Langlois. Complété comme suit : suite au vote en séance, selon les rapports de la 2^{ème} et la 5^{ème} commission et juxtaposé au cadre «Province de Hainaut Sports et Jeunesse ».

En séance à MONS, le 28 juin 2011.

LE GREFFIER PROVINCIAL
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) A. DEPRET.

HAINAUT CULTURE TOURISME			
TOTAL DES CADRES D.G.A.C., S.P.T., GRAND HORNU et Bibliothèque Langlois applicables au 01.01.2006 (X)			
<i>PERSONNEL DE DIRECTION ET DE NIVEAU A SPECIFIQUE</i>			
<i>Inspecteur général A7</i>	2	<i>Inspecteur général A7</i>	2 <i>dont 1 en extinction</i>
<i>Premier Directeur A6</i>	2	<i>Premier Directeur A6</i>	2
<i>Bibliothécaire Directeur</i>	1	<i>Bibliothécaire Directeur</i>	1
<i>Directeur</i>	4	<i>Directeur</i>	4 <i>dont 2 en extinction étant transformé en 4 SP</i>
<i>Attaché spécifique A 4SP</i>	0	<i>Attaché spécifique A 4SP</i>	1 <i>Créé à l'extinction de l'emploi de Directeur</i>
TOTAL	9	TOTAL	10 <i>dont 2 en extinction</i>

<i>PERSONNEL ADMINISTRATIF</i>			
<i>Chef de division A3</i>	3	<i>Chef de division A3</i>	2
<i>Chef de bureau A1</i>	3	<i>Chef de Bureau A1</i>	4
<i>Chef de service C3</i>	9	<i>Chef de service C3</i>	9
<i>Employé d'administration D1 – D4 – D6</i>	48	<i>Employé d'administration D1 – D4 – D6</i>	47 <i>dont 7 en extinction</i>
<i>Auxiliaire d'administration</i>	2	<i>Auxiliaire d'administration</i>	2 <i>dont 1 en extinction</i>
TOTAL	65	TOTAL	64 <i>dont 8 en extinction</i>

<i>PERSONNEL ANIMATEUR-FORMATEUR</i>			
<i>Animateur chef de division A3</i>	6	<i>Animateur chef de division A3</i>	5 <i>dont 1 en extinction</i>
<i>Animateur chef de bureau A1</i>	8	<i>Animateur chef de bureau A1</i>	9 <i>dont 1 en extinction</i>
<i>Animateur D6</i>	11	<i>Animateur D6 ou</i>	14
<i>Animateur adjoint D4</i>	2	<i>Animateur adjoint D4</i>	
<i>TOTAL</i>	27	<i>TOTAL</i>	28 <i>dont 2 en extinction</i>

<i>PERSONNEL BIBLIOTHECONOMIQUE</i>			
<i>Chef de division bibliothécaire A3</i>	3	<i>Chef de division bibliothécaire A3</i>	3 <i>dont un en extinction en fonction des exigences de la Communauté française</i>
<i>Chef de bureau bibliothécaire A1</i>	8	<i>Chef de bureau bibliothécaire A1</i>	8
<i>Bibliothécaire gradué en chef B4</i>	2	<i>Bibliothécaire gradué en chef B4</i>	2
<i>Bibliothécaire gradué B1</i>	11	<i>Bibliothécaire gradué B1</i>	12
<i>Employé de bibliothèque D1 – D4 – D6</i>	32	<i>Employé de bibliothèque D1 – D4 – D6</i>	34 <i>Dont deux par intégration d'emplois du cadre parallèle</i>
<i>TOTAL</i>	56	<i>TOTAL</i>	59

<i>PERSONNEL OUVRIER</i>			
<i>Ouvrier brigadier chef C2</i>	1	<i>Ouvrier brigadier chef C2</i>	2 <i>dont un par transformation d'un emploi d'ouvrier qualifié</i>
<i>Ouvrier brigadier C1</i>	1	<i>Ouvrier brigadier C1</i>	4 <i>dont 3 par transformation d'emplois d'ouvrier qualifié</i>
<i>Ouvrier qualifié D1 – D4</i>	34	<i>Ouvrier qualifié D1 – D4</i>	32
<i>Ouvrier E1</i>	8	<i>Ouvrier E1</i>	7
<i>Auxiliaire professionnelle E1</i>	18	<i>Auxiliaire professionnelle E1</i>	15
<i>TOTAL</i>	62	<i>TOTAL</i>	60

<i>PERSONNEL TECHNIQUE</i>			
<i>Chef de division technique A3</i>	4	<i>Chef de division technique A3</i>	4 <i>dont un en extinction</i>
<i>Chef de bureau technique A1</i>	3	<i>Chef de bureau technique A1</i>	7 <i>dont un par transformation de l'emploi d'attaché spécifique A1 supprimé</i>
<i>Agent technique en chef D9</i>	8	<i>Agent technique en chef D9 ou Agent technique D7</i>	17 <i>dont 4 emplois occupés par les spécifiques supprimés (3 B1 et 1 B4)</i>
<i>Agent technique D7</i>	9		
<i>TOTAL</i>	24	<i>TOTAL</i>	28 <i>dont un en extinction</i>

<i>PERSONNEL SPECIFIQUE</i>			
<i>Chef de bureau spécifique A1</i>	<i>1</i>	<i>Chef de bureau spécifique A1</i>	<i>0</i>
<i>Gradué spécifique en chef B4</i>	<i>1</i>	<i>Gradué spécifique en chef B4</i>	<i>0</i>
<i>Gradué spécifique B1</i>	<i>4</i>	<i>Gradué spécifique B1</i>	<i>0</i>
<i>TOTAL</i>	<i>6</i>	<i>TOTAL</i>	<i>0</i>

Soit la résolution qui précède, approuvée par son arrêté du 29 août 2011, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 05201/07/FPL-1929/CL/050811/P.HAINAUT – 2011 – 1066/L'int/frf, inséré dans le Bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les Provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 20 septembre 2011

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) A. DEPRET.

Direction Générale des Enseignements

CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

—

Objet : Règlement d'Ordre Intérieur des Centres Psycho-Médico-Sociaux de la Province de Hainaut

Résolution du Conseil provincial du 28 juin 2011

—

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu l'Arrêté organique du 13 août 1962 des Centres Psycho-Médico-Sociaux ;

Vu le décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des Centres Psycho-Médico-Sociaux officiels subventionnés ;

Vu le décret du 14 juillet 2006 relatif aux missions, programmes et rapport d'activités des Centres Psycho-Médico-Sociaux ;

Vu le règlement-statut provincial du personnel non-enseignant ;

Vu l'avis syndical ;

Attendu qu'il convient d'actualiser le Règlement d'Ordre Intérieur des Centres Psycho-Médico-Sociaux de la Province de Hainaut afin de le rendre conforme à l'évolution des différentes législations précitées.

Sur proposition du Collège provincial :

ARRETE :

Article unique : Le Règlement d'Ordre Intérieur des Centres Psycho-Médico-Sociaux de la Province de Hainaut est fixé comme suit : *(voir annexe)*

En séance à Mons, le 28 juin 2011

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s) P. MELIS

LE PRESIDENT ;
(s) A. DEPRET

**RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR
DES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX
ORGANISES PAR LA PROVINCE DE HAINAUT**

CHAPITRE 1^{er} – Dispositions liminaires

Article 1er.

§1. Les dispositions du présent règlement d'ordre intérieur s'appliquent aux Centres psycho-médico-sociaux organisés par la Province de Hainaut.

§2. Elles ne remplacent pas les différents statuts du personnel, ni l'ensemble des législations et réglementations relatives aux Centres psycho-médico-sociaux.

§3. Le présent règlement concerne plus particulièrement les rapports entre le pouvoir organisateur – le Conseil provincial du Hainaut et son Collège – la Direction Générale des Enseignements du Hainaut, la direction du Centre psycho-médico-social et le personnel du centre.

§4. Un exemplaire du présent règlement d'ordre intérieur est remis par la direction du Centre à chaque membre du personnel qui en accuse réception, reconnaît en avoir pris connaissance et s'engage à en observer les dispositions.

Un exemplaire des statuts est tenu à la disposition des membres du personnel et peut être consulté par ceux-ci.

Article 2.

Ces Centres sont soumis à l'autorité du Conseil provincial du Hainaut et de son Collège provincial, qui en assure l'administration journalière dans le respect des lois, décrets, arrêtés et circulaires ministérielles applicables sur le territoire de la Communauté française et dans le respect des différents statuts provinciaux.

CHAPITRE II - DE L'ORGANISATION GENERALE

Article 3.

Les Centres psycho-médico-sociaux organisés par la Province de Hainaut sont agréés et subventionnés par la Communauté Française (C.F.).

Ils sont soumis aux décrets et arrêtés promulgués par celle-ci .

Ils se conforment au programme spécifique des CPMS adopté par le Pouvoir Organisateur « Province de Hainaut » et mettent en œuvre leur projet de Centre.

Article 4.

La gestion du Centre est assurée par la Direction.

Celle-ci assure l'autorité hiérarchique du Centre et en assume les responsabilités techniques et administratives.

Tout document entrant ou sortant est visé par elle.

La Direction Générale des Enseignements du Hainaut (DGEH) assure la tutelle administrative des Centres psycho-médico-sociaux de la Province de Hainaut.

Article 5.

Dans le cadre de ses responsabilités la Direction du Centre veille à mettre au point le projet de Centre, procède à l'évaluation de son application et assure la rédaction du rapport d'activités.

CHAPITRE III - DU PERSONNEL

Article 6.

L'équipe du Centre comprend du personnel technique subventionné exerçant les fonctions suivantes :

- a) Directeur
- b) conseiller psychopédagogique
- c) auxiliaire psychopédagogique
- d) auxiliaire paramédical
- e) auxiliaire social

Le Pouvoir Organisateur peut compléter l'équipe des agents subventionnés à l'aide de personnel non-subventionné.

Article 7.

La Direction organise régulièrement des réunions globales de Centre. Elles comportent un volet technique, administratif ainsi qu'informatif.

Indépendamment de cette réunion globale et générale, des réunions de concertation tri-disciplinaire sont organisées avec les référents de dossier afin d'aborder les aspects particuliers de celui-ci.

Article 8.

La formation en cours de carrière des membres du personnel technique subventionné est organisée conformément au décret du 11 juillet 2002 de la CF.

Sur base des propositions émises par les agents, la Direction assure la gestion des formations sur base volontaire en cohérence avec les formations sur base obligatoire, avec le projet de Centre et avec le programme spécifique des CPMS de la Province de Hainaut.

La Direction comptabilise les formations suivies par ses agents.

La gestion des formations confiée à la Direction des Centres est réalisée en collaboration avec la D.G.E.H.

Pour être en phase avec le rythme trisannuel des rapports d'activités des Centres, les formations seront comptabilisées sur 3 ans.

Le début du cycle est fixé au 1er septembre 2009.

CHAPITRE IV – DE LA DEONTOLOGIE

Article 9.

Dans le cadre de ses missions, chaque agent engage sa responsabilité professionnelle à l'égard des consultants.

Il respecte les règles déontologiques propres à sa profession.

Il s'inspire des valeurs inscrites dans le projet de Centre et dans le programme spécifique des CPMS de la Province de Hainaut : la démocratie, la tolérance, la liberté de conscience, le pluralisme, la neutralité, le dialogue et l'ouverture.

Il n'exhibe aucun signe distinctif porteur de valeurs à caractère xénophobe, philosophique ou religieux.

Article 10.

La gratuité est garantie à toute personne ou institution qui fait appel au CPMS dans le cadre de ses missions et de ses programmes.

Les avis du CPMS ont un caractère consultatif et ne seront donc pas contraignants, quelle que soit leur nature.

Article 11.

Chaque agent est tenu au secret professionnel en respect des articles 458 et 458 bis du code pénal.

Il sera surtout attentif au respect de ce secret professionnel dans les contacts qu'il pourra avoir avec des personnes non soumises à cette règle légale.

La prudence la plus grande sera plus particulièrement de mise dans le cadre des conseils de classe et des réunions de parents.

CHAPITRE V - DU FONCTIONNEMENT

Article 12.

Les prestations - congés – absences pour maladie de chaque catégorie de personnel sont gérés par la Direction du Centre.

Le siège principal du Centre doit être accessible au public de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h00 et peut être accessible tous les jours ouvrables, du lundi au vendredi, de 8h à 17h30.

Article 13.

L'horaire de travail des différentes catégories de personnel est établi par la Direction du Centre, en concertation avec l'agent.

Tous les membres du personnel de la catégorie « agents techniques » doivent être en activité de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h. Les six heures de prestations restantes doivent se situer dans les heures d'ouverture du Centre telles que définies par la Direction.

Dans l'intérêt du service, la Direction peut organiser les prestations des auxiliaires professionnels en dehors des heures d'ouverture du Centre.

Elle organise la récupération des prestations supplémentaires (heures extra, disponibilité rendez-vous, réunions, conseils de classe, ...), au prorata des heures prestées.

Les prestations des membres du personnel sont comptabilisées par équivalent temps plein, fixées pour chacune des catégories concernées par leur statut respectif.

Les congés du personnel technique sont déterminés conformément aux dispositions adoptées par la Communauté française.

Pour ce personnel, les congés pro mérités sont ceux spécifiés chaque année par la C.F., à l'exclusion de tout autre.

Les agents qui font partie du personnel provincial non-subsidié se référeront à leur propre règlement et aux circulaires provinciales.

Pour les besoins du service et à la demande de la Direction, des prestations ponctuelles peuvent être demandées au personnel provincial non-subsidié pendant les périodes de fermeture du Centre, pour autant qu'elles respectent les temps de prestations et les congés pro mérités.

Article 14.

Tout agent désirant exercer un cumul est astreint à se conformer aux règlements de la C.F.

L'agent souhaitant exercer une activité se rapprochant de son activité professionnelle au sein du C.P.M.S. est tenu d'en solliciter, préalablement au début de l'activité, l'autorisation auprès du Pouvoir Organisateur, via sa Direction et la D.G.E.H.

Article 15.

Les documents de référence : journalier – planning – dossiers - ... doivent être tenus avec rigueur et régularité. Ils doivent toujours rester à la disposition de la Direction du Centre.

Article 16.

Pour des raisons de coordination, tout déplacement hors du service doit être spécifié sur le planning.

La gestion des déplacements est assurée par la Direction du Centre, en fonction de l'enveloppe budgétaire disponible.

Article 17.

Le matériel mis à la disposition des agents (livres, documentation, tests, matériels spécifiques, matériels de bureau, matériels informatiques, ...) doit être utilisé en « bon père de famille » et ne peut servir à des fins personnelles.

Article 18.

L'utilisation du téléphone et de la photocopieuse, le cas échéant, l'accessibilité à internet et intranet, sont limitées à des fins strictement professionnelles.

Toutefois, en cohérence avec le projet de Centre, avec la « Convention de confiance relative à l'utilisation d'internet et du courrier électronique » et avec la « Charte relative à l'utilisation des moyens informatiques », la Direction gère l'accès à l'intranet et à l'internet, au sein de son Centre

Article 19.

Tout manquement à ce R.O.I. observé dans le chef d'un membre des différentes catégories de personnel peut entraîner l'application des dispositions d'ordre disciplinaire prévues par le statut applicable à la catégorie à laquelle le membre du personnel concerné appartient.

CHAPITRE VI – DES DISPOSITIONS FINALES.

Article 20.

Le présent règlement produit ses effets dès sa publication au Bulletin provincial.

Inséré au Bulletin Provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les Provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

Mons, le 5 septembre 2011

Le Greffier provincial,
(s) P. MELIS

Le Président,
(s) A. DEPRET

INC/2011/161

SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE

—

Fin prématurée du stage d'un officier pompier professionnel

VILLE DE MOUSCRON

—

Par arrêté du 24 août 2011, j'ai décidé d'approuver la délibération du 4 juillet 2011, par laquelle le Conseil communal de MOUSCRON décide de mettre fin au stage de M. P.L., sous-lieutenant professionnel au sein du Service local d'incendie.

MONS, le 5 septembre 2011

Le Gouverneur,

(s) Claude DURIEUX

INC/2011/166

SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE

—

Promotions d'officiers pompiers volontaires

VILLE DE MOUSCRON

—

Par arrêté du 24 août 2011, j'ai décidé d'approuver la délibération du 4 juillet 2011, par laquelle le Conseil communal de MOUSCRON décide de promouvoir MM. D.P., Y.V. et P. V., sous-lieutenants, dans le grade de lieutenant volontaire au sein du Service local d'incendie.

MONS, le 5 septembre 2011

Le Gouverneur,

(s) Claude DURIEUX