

Bulletin provincial



N° 6

2006

16 FEVRIER

Cellule Personnel non enseignant

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Cadre de l'Institut pour Handicapés « Le Roseau Vert » à MARCHIPONT - Adaptation.
Résolution + Rapport du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

—

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 22 juin 2000, vous avez adopté le cadre « R.G.B. » du personnel de l'Institut pour Handicapés « Le Roseau Vert » à MARCHIPONT.

L'étude du cadre proposé a pour base de références les normes d'encadrement et qualitatives fixées par l'A.W.I.P.H., pouvoir subsidiant. C'est donc à partir de là qu'ont été déterminés les effectifs nécessaires.

Tout comme en 2000, le nombre d'emplois a dû être adapté, d'une part, en fonction des heures d'encadrement fixées par l'A.W.I.P.H. et des heures prestées par le personnel compte tenu des règlements provinciaux qui leur sont appliqués et, d'autre part, en fonction de la population accueillie vieillissante et plus « handicapée » qu'auparavant.

Cette institution comprend deux structures considérées comme indépendantes par l'A.W.I.P.H. Si deux coordinateurs, dont 1 en extinction étaient prévus en 2000, il s'avère, aujourd'hui, qu'un responsable par structure est nécessaire non seulement pour répondre aux normes, mais également pour faire face aux impératifs de gestion de plus en plus importants et pointus exigés par le pouvoir subsidiant. Il est donc proposé d'annuler l'extinction prévue et de maintenir les 2 emplois, modification qui n'a donc aucune incidence financière pour la Province.

Deux emplois supplémentaires d'éducateurs sont demandés dont un par respect obligatoire des normes d'encadrement et l'autre qui a déjà attribué en 2002, pour faire face au départ de l'aide sanitaire qui n'a pas été remplacée, comme telle en fonction des besoins et eu égard à ce que pour l'A.W.I.P.H., les personnel éducatif et soignant font partie du même pool.

Le nombre d'employés d'administration doit être porté à 2 avec suppression du ½ poste de gradué spécifique prévu (comptabilité et économat) pour faire face, notamment, à la complexité des tâches imposées par le Service de Contrôle de Gestion, en matière de gestion des stocks, la législation de plus en plus pointue relative aux normes H.A.C.C.P., la tenue d'inventaires distincts des mobiliers et matériels provincial acquis et entretenus par l'A.S.B.L. et par la Province.

La création, au cadre organique, d'un poste d'ouvrier qualifié destiné à la cuisine, ainsi que 1/5 temps d'auxiliaire professionnel au cadre contractuel sont nécessaires, compte tenu de ce que la population accueillie vieillit, ce qui entraîne, d'une part, plus de travail pour entretenir les locaux, dont la superficie a crû, les chambres, ... et, d'autre part, la constitution de menus différents selon les régimes alimentaires particuliers à suivre par les pensionnaires.

Il est indispensable, en outre, de supprimer les deux emplois d'aide sanitaire et assistant en soins hospitaliers. L'aide sanitaire partie à la retraite a été remplacée par un éducateur et il faut prévoir un emploi d'infirmière graduée supplémentaire pour remplacer à terme l'assistant en soins hospitaliers pour des raisons évidentes de qualité de soins.

Enfin, il y a lieu de prévoir un poste contractuel supplémentaire à ¾ temps de personnel paramédical intégré dans la structure parallèle afin de répondre aux besoins spécifiques, aux soins supplémentaires et aux prises en charge plus conséquentes de la population vieillissante.

Il s'agit en cela d'adapter les cadres organique et de la structure parallèle de l'institution pour respecter les normes d'encadrement et satisfaire aux besoins actuels afin d'assurer, avec l'efficacité nécessaire, les missions qui lui sont confiées.

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

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE GREFFIER PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS.	(s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre de l'Institut pour Handicapés « Le Roseau Vert » à MARCHIPONT - Adaptation.
Résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » du personnel de l'Institut provincial « Le Roseau Vert » à MARCHIPONT, entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que les effectifs en place doivent être adaptés afin de respecter les règlements provinciaux ainsi que les normes d'encadrement et qualitatives fixées par l'A.W.I.P.H., pouvoir subsidiant ;

Considérant qu'il convient également de tenir compte des besoins d'une population vieillissante et plus « handicapée » qu'auparavant ;

Considérant que, compte tenu des 2 structures en place, il convient aujourd'hui, afin de répondre aux normes ainsi qu'aux impératifs de gestion de plus en plus importants et pointus exigés par l'A.W.I.P.H., de supprimer l'extinction prévue d'un des 2 postes de coordinateurs et, dès lors, de maintenir les 2 emplois ;

Considérant qu'il y a lieu pour des raisons réglementaires, de transformer le ½ poste de gradué spécifique (comptabilité et économet) en un poste d'employé d'administration à ½ temps ;

Considérant qu'il y a lieu d'augmenter d'un emploi à ½ temps le nombre d'employés d'administration afin de faire face, notamment, à la complexité des tâches imposées par le Service de Contrôle de Gestion, à la législation relative aux normes H.A.C.C.P. et à la tenue d'inventaires distincts des mobiliers et matériel ;

Considérant qu'il est justifié de créer au cadre organique un poste d'ouvrier qualifié destiné à la cuisine, ainsi que 1/5 temps d'auxiliaire professionnel au cadre contractuel afin de répondre, d'une part, à l'accroissement des travaux d'entretien des locaux dont la superficie a crû, des chambres, ... exigés par une population vieillissante, et, d'autre part, à l'obligation de constituer des menus différents selon les régimes alimentaires particuliers suivis par les pensionnaires ;

Considérant que pour répondre aux besoins spécifiques aux soins supplémentaires et aux prises en charge plus conséquentes d'une population vieillissante, il convient d'adopter et de transformer les emplois prévus au cadre 2000 en postes plus adaptés, et ce, sans incidence financière ;

Considérant enfin qu'il importe donc d'adapter les cadres organique et du personnel contractuel de l'institution aux normes d'encadrement ainsi qu'aux besoins actuels afin qu'elle puisse assurer, avec l'efficacité nécessaire, les missions qui lui sont confiées ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Les cadres « R.G.B. » organique et du personnel contractuel de l'Institut provincial « Le Roseau Vert » à MARCHIPONT, arrêtés par la résolution susvisée du 22 juin 2000, sont fixés à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET.

INSTITUT LE ROSEAU VERT A MARCHIPONT						
CADRE AU 1/4/2000		EFFECTIFS		CADRE NOUVEAU AU 1/1/2006		REMARQUES
PERSONNEL EDUCATIF						
<i>coordinateur A1</i>	1	<i>coordinateur A1</i>	1	<i>coordinateur A1</i>	2	
<i>coordinateur B4.1 en extinction</i>	1	<i>coordinateur B4.1 en extinction</i>	1			
<i>éducateur chef de groupe B4.1</i>	1	<i>éducateur chef de groupe B4.1</i>	1	<i>éducateur chef de groupe B4.1</i>	1	
<i>chef éducateur B4.1</i>	2	<i>chef éducateur B4.1</i>	2	<i>chef éducateur B4.1</i>	2	
<i>éducateur B1-D3.1-D3-D2</i>	18	<i>éducateur B1-D3.1-D3-D2</i>	19	<i>éducateur B1-D3.1-D3-D2</i>	20	
TOTAL	23		24		25	
PERSONNEL ADMINISTRATIF						
<i>chef de bureau administratif A1</i>	1	<i>chef de bureau administratif A1</i>	1	<i>chef de bureau administratif A1</i>	1	
<i>employé d'administration D1-D4-D6</i>	1	<i>employé d'administration D1-D4-D6</i>	1,5	<i>employé d'administration D1-D4-D6</i>	2	
TOTAL	2		2,5		3	

PERSONNEL OUVRIER						
<i>ouvrier D4</i>	2	<i>ouvrier D4</i>	2	<i>ouvrier qualifié D1 - D4</i>	5	
<i>ouvrier qualifié D1</i>	2	<i>ouvrier qualifié D1</i>	2			
<i>ouvrier E1</i>	1	<i>ouvrier E1</i>	1	<i>ouvrier E1</i>	1	
<i>auxiliaire professionnel E1</i>	3	<i>auxiliaire professionnel E1</i>	3	<i>auxiliaire professionnel E1</i>	3	
TOTAL	8		8		9	
PERSONNEL SOIGNANT						
<i>infirmier gradué B1</i>	1,5	<i>infirmier gradué B1</i>	0,5	<i>infirmier gradué B1</i>	2,5	dont un poste occupé par une infirmière brevetée, un par une aide sanitaire et un par une assistante en soins hospitaliers désignés et rémunérés comme tel
<i>assistant en soins hospitaliers D3 en extinction remplacé à terme par un infirmier gradué</i>	1	<i>assistant en soins hospitaliers D3 en extinction remplacé à terme par un infirmier gradué</i>	1			
<i>aide sanitaire D2</i>	2	<i>aide sanitaire D2</i>	1			
TOTAL	4,5		2,5		2,5	

<i>PERSONNEL SPECIFIQUE</i>						
<i>gradué spécifique B1 assistant social</i>	<i>0,5</i>	<i>gradué spécifique B1 assistant social</i>	<i>0,5</i>	<i>gradué spécifique B1 assistant social</i>	<i>0,5</i>	
<i>para-médical</i>	<i>1</i>	<i>para-médical</i>	<i>1</i>	<i>para-médical</i>	<i>1</i>	
<i>comptabilité et économat</i>	<i>1</i>	<i>comptabilité et économat</i>	<i>0,5</i>	<i>comptabilité et économat</i>	<i>0,5</i>	
<i>TOTAL</i>	<i>2,5</i>		<i>2</i>		<i>2</i>	
<i>PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE</i>						
<i>premier attaché spécifique A5SP</i>	<i>1/3</i>	<i>premier attaché spécifique A5SP</i>	<i>1/3</i>	<i>premier attaché spécifique A5SP</i>	<i>1/3</i>	
<i>attaché spécifique A1SP</i>	<i>1</i>	<i>attaché spécifique A1SP psychologue</i>	<i>1</i>	<i>attaché spécifique A1SP psychologue</i>	<i>1</i>	
<i>TOTAL</i>	<i>1 1/3</i>		<i>1 1/3</i>		<i>1 1/3</i>	

Objet : Cadre de l'Agence de Développement, de l'Economie et de l'Environnement - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 25 avril 2002, votre assemblée a adopté le cadre « R.G.B. » de l'Agence de Développement, de l'Economie et de l'Environnement.

Le département administratif de l'institution, composé de 29 agents, gère, outre les dossiers du personnel (désignations, maladies, prestations, etc...), la coordination des différents services, les budgets de fonctionnement et compte d'avances de fonds, achat de matériel de bureau, fournitures, ...) mais assure en sus la gestion administrative des projets européens développés au sein d'Hainaut Développement.

La participation à ces nombreux projets européens financés par l'Union européenne et la Région wallonne engendre un travail d'ordre administratif d'envergure et très diversifié.

Les Euro Info Centre (EIC) informent les entreprises en mettant à leur disposition une expertise en matière communautaire, en anticipant leurs interrogations et en servant de relais vers la Commission européenne pour la remontée d'informations les concernant. Les EIC jouent un rôle de conseil dans de très nombreux domaines et développent des compétences particulières dans des problématiques intéressant directement les PME comme les marchés publics, la fiscalité, la normalisation. Enfin, ils assistent les PME dans leur volonté de se positionner sur le plan européen en les aidant à trouver des sources de financements ou des partenaires potentiels.

Les Services de Développement transfrontalier des Entreprises de MONS et de CHIMAY ont pour objectif, quant à eux, d'informer et de conseiller les indépendants et les entreprises en matière de développement économique transfrontalier. Ces services vont même jusqu'à l'accomplissement des formalités administratives utiles dans le cadre d'un développement transfrontalier en lieu et place de l'entreprise. Ils organisent également des séminaires spécialisés.

Dans le cadre du projet « Cross cut-Sustainable développement of Inland Waterways », la Province de Hainaut est chargée de mettre en place un Observatoire didactique européen des Canaux. Cette mission est essentiellement tournée vers la pédagogie et demande énormément de travaux de recherche, de documentation, de rédaction de textes et de brochures à destination des enfants.

De plus, l'Observatoire des Canaux a pour mission de centraliser et de diffuser l'ensemble des données collectées par les pays partenaires concernant leurs propres canaux dans l'optique d'un lieu d'apprentissage et de connexion à l'échelle européenne.

Outre le travail quotidien mené dans chacun des projets, l'Europe impose la rédaction de nombreux rapports trimestriels fixant leur état d'avancement et comptabilisant les sommes engagées dans leur financement.

Par ailleurs, une Newsletter interne vient d'être créée. Elle nécessite la rédaction et la mise en page d'informations utiles à l'ensemble du personnel d'Hainaut Développement relatives aux événements organisés par les différents services, l'évolution de l'institution, les actions en faveur du personnel, ...

Le développement du volet communication et relations publiques de l'institution exige aussi un engagement administratif important, chaque manifestation organisée ou chaque publication éditée par un service donnant lieu à une conférence de presse ou à un envoi de communiqué à destination des principaux quotidiens et périodiques.

Pour faire face à ces contraintes d'ordre administratif, il est proposé de modifier le cadre organique en y ajoutant deux emplois de chef de bureau supplémentaires et en réincorporant dans le cadre organique deux emplois d'employé d'administration placés précédemment en extinction.

Le déménagement prévu début septembre 2005, sur le site d'Initialis, nécessite la présence d'un auxiliaire d'administration supplémentaire. En effet, la conception de ce nouveau bâtiment impose la présence d'une personne à l'accueil en permanence.

A tour de rôle, ces auxiliaires d'administration seront chargés d'accueillir les visiteurs, de les diriger et de les acheminer vers leur lieu de rendez-vous ou de formation, et pourront aussi continuer à transporter le courrier interne, amener les rapports en Députation permanente, faire les photocopies en fonction des demandes des différents services, réaliser les travaux de reliure des dossiers, mettre sous enveloppes les nombreuses brochures et invitations à destinations des administrations publiques et des particuliers.

L'Agence de Développement, de l'Economie et de l'Environnement est implantée sur plusieurs sites : CHIMAY, LA HESTRE et MONS (rue de Nimy, 46 et Parc Initialis).

Chacune de ces implantations requiert la présence d'une auxiliaire professionnelle afin d'entretenir les locaux et les bureaux quotidiennement tout en tenant compte des congés des unes et des autres. Il est donc proposé d'inscrire un emploi d'auxiliaire professionnelle supplémentaire dans le cadre organique.

Il vous est donc proposé d'adapter le cadre de l'institution à ses besoins actuels afin qu'elle puisse assurer, avec toute l'efficacité nécessaire, les missions qui lui sont confiées.

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

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre de l'Agence de Développement, de l'Economie et de l'Environnement - Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 25 avril 2002 fixant le cadre « R.G.B. » de l'Agence de Développement, de l'Economie et de l'Environnement ;

Considérant que la gestion administrative des projets européens développés au sein de l'institution nécessite la création de deux postes de chef de bureau administratif supplémentaires et la réintégration dans le cadre organique de deux emplois d'employé d'administration placés, précédemment, en extinction ;

Considérant que l'installation des services dans un nouveau bâtiment nécessite la présence d'une personne à l'accueil en permanence, et qu'il y a lieu, dès lors, de prévoir un emploi d'auxiliaire d'administration supplémentaire ;

Considérant que l'institution, implantée sur quatre sites, doit disposer d'une auxiliaire professionnelle pour l'entretien des locaux pour chacune de ses implantations ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » de l'Agence de Développement, de l'Economie et de l'Environnement, arrêté par la résolution susvisée du 25 avril 2002, est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET.

AGENCE DE DEVELOPPEMENT, DE L'ECONOMIE ET DE L'ENVIRONNEMENT				
CADRE 25 AVRIL 2002		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
Premier directeur A6	1	Premier directeur A6	1	
Directeur A5	1	Directeur A5	1	
TOTAL	1		1	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Chef de division A3	1	Chef de division A3	1	
Chef de bureau A1 dont 2 en extinction	4	Chef de bureau A1	6	
Chef de service C3	3	Chef de service C3	3	

Employé d'administration D1 – D4 – D6 <i>dont 7 en extinction</i>	22	Employé d'administration D1 – D4 – D6	17	
Auxiliaire d'administration E1	1	Auxiliaire d'administration E1	2	<i>dont un emploi occupé par un auxiliaire professionnel désigné et rémunéré comme tel</i>
TOTAL	31		29	

ANNEXE 1

CADRE 25 AVRIL 2002		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL BIBLIOTHECONOMIQUE				
Employé de bibliothèque D1-D4-D6	1		0	
TOTAL	1		0	
PERSONNEL OUVRIER				
Ouvrier D4 dont un en extinction Ouvrier qualifié D1		Ouvrier brigadier C1	1	
	2	Ouvrier qualifié D1-D4	2	
	2			

Auxiliaire professionnel E1	3	Auxiliaire professionnel E1	4	
TOTAL	7		7	
PERSONNEL TECHNIQUE				
Chef de division A3	3	<i>Chef de division A3</i>	3	
<i>Chef de bureau A1</i>	11	<i>Chef de bureau A1</i>	11	
Agent technique en chef D9	7	Agent technique en chef D9	7	dont 2 emplois occupés par des employés d'administration désignés et rémunérés comme tels.
TOTAL	21		21	

CADRE 25 AVRIL 2002		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE NIVEAU A SPECIFIQUE				
Premier attaché spécifique A4sp <i>dont un en extinction</i>	3	<i>Attaché spécifique A4sp</i>	3	

Attaché spécifique A1sp	³	Attaché spécifique A1sp	³	<i>Dont un emploi occupé par un premier attaché spécifique A5sp et deux autres occupés par des attachés spécifiques A3sp désignés et rémunérés comme tels.</i>
TOTAL	6		6	

Objet : Cadre de l'Observatoire de la Santé en Hainaut - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 22 juin 2000, votre assemblée a adopté le cadre « R.G.B. » de l'Observatoire de la Santé du Hainaut.

Les missions de l'Observatoire de la Santé du Hainaut, Institut scientifique de promotion de la Santé, se définissent comme suit :

- ♦ contribuer au développement de programmes de promotion de la santé en Hainaut par les actions suivantes :
 - constituer un appui pour la création de méthodes de promotion de la santé pour les associations ou collectivités locales ;
 - promouvoir les activités relatives à l'éducation à la santé ;
 - évaluer les outils et les programmes ;
 - former des relais locaux pour la gestion de programmes de santé et dans le domaine de l'éducation à la santé ;
- ♦ mettre au point un système d'information sanitaire provincial pour évaluer l'état de santé de la population du Hainaut pour ainsi déterminer des priorités ;
- ♦ entamer des recherches-actions dans le domaine de la promotion de la santé, indispensables pour améliorer les services offerts par l'institution.

Pour mener à bien toutes ces actions, l'institution doit se doter, aujourd'hui d'un encadrement plus adéquat et plus conforme à ses besoins.

A cet égard, la structure du personnel de niveau A spécifique, et, donc, constituée d'agents nantis d'un titre universitaire spécifique, doit impérativement être repensée.

Trois attachés spécifiques A4SP sont désormais nécessaires, un affecté au service « information santé » et les deux autres destinés à l'unité de « prévention dépistage » du secteur de prévention et promotion de la santé.

- ❖ communication ;
- ❖ éducation santé ;
- ❖ promotion de la santé à destination des milieux socialement défavorisés ;
- ❖ promotion de la santé à destination des jeunes en milieu scolaire et extra scolaire ;
- ❖ information sanitaire.

La création de ces emplois est partiellement compensée par la suppression de deux postes d'infirmière graduée.

La diversification des activités de l'O.S.H. a engendré un accroissement considérable des tâches d'ordre administratif. Des employés d'administration supplémentaires ont donc dû être engagés sous régime contractuel, notamment pour répondre aux besoins de la mise en application du programme de dépistage du cancer du sein, ou encore de renforcer la cellule communication chargée d'assurer la promotion des diverses activités du service. Il est proposé d'inscrire ces postes dans le nouveau cadre de l'institution.

En outre, il convient de créer une structure hiérarchique de l'administration plus conforme aux responsabilités à assumer. Pour ce faire, il est proposé de doter les secteurs de la gestion comptable et de la gestion du personnel d'un chef de bureau tous deux placés sous la responsabilité d'un chef de division, relais entre la direction et les services de logistique.

Ces emplois nouveaux sont en partie compensés par l'extinction d'un emploi d'infirmière brevetée et un d'auxiliaire de soins non diplômé.

L'O.S.H. dispose d'un centre de documentation ouvert aux professionnels de la santé et aux étudiants paramédicaux. Les documents disponibles couvrent des domaines spécifiques de plus en plus nombreux qu'il convient de référencer et de cataloguer. Il est, dès lors, proposé la création d'un poste de bibliothécaire documentaliste gradué par transformation d'un emploi d'infirmière graduée, cette redéfinition de l'emploi n'ayant aucun impact sur les finances provinciales.

Le secteur Education Santé organise des animations centrées sur l'alimentation en général et la diététique en particulier destinées à des publics divers. Pour ce faire, il est impératif de prévoir un emploi de gradué spécifique en diététique dans le cadre organique.

Enfin, pour rencontrer les préoccupations des populations défavorisées et fragilisées, et adapter l'action du Secteur Prévention et Promotion de la Santé à ce public, il est proposé de prévoir un emploi de gradué spécifique (assistant social) dans le cadre organique.

Il vous est donc proposé d'adapter le cadre de l'institution à ses besoins actuels afin qu'elle puisse assurer, avec toute l'efficacité nécessaire, les missions qui lui sont confiées.

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

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE GREFFIER PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS.	(s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre de l'Observatoire de la Santé en Hainaut - Adaptation.
Résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » de l'Observatoire de la Santé en Hainaut, entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que pour faire face à toutes ses missions, l'institution doit se doter d'un encadrement plus adéquat ;

Considérant que, pour ce faire, il y a lieu de repenser la structure du personnel de niveau A spécifique en y prévoyant neuf postes d'attaché spécifique dont trois A4SP, deux A3SP et quatre A1SP ;

Considérant que la diversification des activités de l'O.S.H. a engendré un accroissement considérable des tâches d'ordre administratif qui a imposé l'engagement d'employés d'administration sous statut contractuel dont il y a lieu, à présent, d'inscrire les emplois au cadre ;

Considérant qu'il y a lieu de créer une nouvelle structure hiérarchique des services administratifs en dotant ceux-ci de deux chefs de bureau et d'un chef de division ;

Considérant que le centre de documentation de l'institution dispose de documents de plus en plus nombreux qu'il convient de référencer et de cataloguer et qu'un emploi de bibliothécaire documentaliste gradué est indispensable ;

Considérant que le secteur Education Santé organise des animations centrées sur l'alimentation en général et la diététique en particulier destinées à des publics divers et qu'il est impératif de prévoir un emploi de gradué spécifique en diététique dans le cadre organique ;

Considérant, enfin, que pour rencontrer les préoccupations des populations défavorisées et fragilisées et adapter l'action du Secteur Prévention et Promotion de la Santé à ce public, il convient de prévoir un poste de gradué spécifique (assistant social) dans le cadre ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » de l'Observatoire de la Santé en Hainaut, arrêté par la résolution susvisée du 22 juin 2000, est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET.

OBSERVATOIRE DE LA SANTE				
CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE NIVEAU A SPECIFIQUE				
Directeur en chef A7 sp	1	Directeur en chef A7 sp	1	Réservé à un docteur en médecine ou en santé publique
Premier directeur spécifique A6 sp dont 1/3 en extinction	1 1/3	Premier directeur spécifique A6 sp	1	Réservé à un docteur en médecine ou en santé publique
Premier attaché spécifique A4 sp	1	Attaché spécifique A4 sp	3	Réservés à des docteurs en médecine ou en santé publique. Dont un emploi occupé par un infirmier gradué désigné et rémunéré comme tel
		Attaché spécifique A3 sp	2	
Attaché spécifique A1 sp	1	Attaché spécifique A1 sp	4	Dont un emploi occupé par un agent ASBL et un emploi occupé par un infirmier gradué désigné et rémunéré comme tel
TOTAL	4 1/3		11	

PERSONNEL DE DIRECTION				
Directeur A5	3	Directeur A5	3	
TOTAL	3		3	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
		Chef de division A3	1	
Chef de bureau A1	1	Chef de bureau A1	2	

ANNEXE 1

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
Chef de service C3	3	Chef de service C3	2	
Employé d'administration D1 – D4 – D6 <i>dont 1 en extinction</i>	12	Employé d'administration D1 – D4 – D6	16	<i>Dont un emploi à réserver à un gradué en secrétariat. Dont un emploi occupé par un infirmier breveté et un par l'auxiliaire de soins non diplômé désignés et rémunérés comme tels.</i>

Auxiliaire d'administration E1 <i>en extinction</i>	1	Auxiliaire d'administration E1	1	
TOTAL	17		22	
PERSONNEL BIBLIOTHECONOMIQUE				
		Bibliothécaire gradué B1	1	<i>Emploi occupé par un infirmier gradué désigné et rémunéré comme tel</i>
TOTAL			1	
PERSONNEL OUVRIER				
Ouvrier D4 <i>dont un en extinction</i>	2	Ouvrier qualifié D1-D4	4	
Ouvrier qualifié D1	2			
Auxiliaire professionnel E1 <i>dont un en extinction</i>	4	Auxiliaire professionnel E1	3	
TOTAL	8		7	

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL SOIGNANT				
Infirmier gradué en chef B4 <i>en extinction</i>	2		0	
Infirmier gradué B1	12	Infirmier gradué B1	9	Dont 2 emplois au moins réservés à des infirmiers en santé communautaire.
Infirmier breveté D6	6	Infirmier breveté D6	4	
Auxiliaire en soins hospitalier D3 <i>en extinction</i>	1	Auxiliaire en soins hospitalier D3	1	En extinction
Aide sanitaire D2 <i>en extinction</i>	2	Aide sanitaire D2	1	En extinction
Auxiliaire de soins non diplômé D1 <i>en extinction</i>	1			
Puériculteur D2 <i>en extinction</i>	1	Puériculteur D2	1	En extinction
TOTAL	25		16	

PERSONNEL SPECIFIQUE				
<i>Gradué spécifique B1</i>	4	<i>Gradué spécifique B1</i>	6	<i>Dont deux emplois occupés par 2 agents définitifs détachés de l'Institut d'Hygiène et de bactériologie dont la situation est à régulariser</i>
TOTAL	4		6	

Objet : Cadre du Service provincial de la Jeunesse - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 22 juin 2000, votre assemblée a adopté le cadre « R.G.B. » du Service provincial de la Jeunesse.

Au-delà de son rôle de soutien et d'aide-service, depuis sa création en institution autonome en 1978, le Service provincial de la Jeunesse a vu ses missions d'animation et de formation évoluer considérablement.

Aujourd'hui, les problèmes de la jeunesse nécessitent une attention accrue et citoyenne. Des jeunes sont en difficulté, l'angoisse du présent et de l'avenir est permanente, la délinquance, les assuétudes et le manque d'activités physiques régulières sont autant de préoccupations qu'il faut rencontrer. Les associations, les mouvements volontaires divers, et les clubs sportifs sont confrontés à des restrictions budgétaires et à un manque endémique de personnel susceptible de répondre aux demandes des secteurs sociaux. Ces carences multiplient à foison le nombre de demandes d'interventions adressées au Service provincial de la Jeunesse en termes d'aide, de soutien ou de subsides.

La collaboration incontournable avec ces partenaires, confrontés à la réalité sociale, nécessitent un dialogue et une communication constants.

Plaider pour des loisirs actifs, éviter les systèmes commerciaux organisés, protéger les jeunes pour ne pas en faire des assistés sociaux avant l'âge, est l'objectif primordial du S.P.J.

L'enfant aime participer, l'adolescent aspire à la responsabilité. Une société éducative ne peut étouffer ni détourner le jeune dans sa spontanéité naturelle et son désir profond d'aider les autres.

Le S.P.J. se doit de rester le lien avec les écoles, les communes, les associations culturelles ou à vocation éducative, les mouvements volontaires et les clubs sportifs.

La gratuité ou le faible coût de participation des activités du S.P.J. permet une large collaboration avec l'enseignement concrétisée par l'accueil de ses animations et/ou formations dans 900 classes d'enseignement secondaire et primaire et la formation des maîtres et étudiants dans le cadre de nouvelles sections d'animation.

Depuis 2000, l'accueil extrascolaire sous diverses formes, les animations de quartier, les plans de protection de la jeunesse, le développement des loisirs hors temps scolaire, l'application du Décret de la Communauté française relatif aux formations de cadre, le développement des actions sociales, l'aide à la petite enfance, l'octroi des subsides, la participation événementielle à la vie des clubs sportifs, l'attention plus soutenue aux maisons de jeunes, les animations dispensées dans les écoles, la multiplicité des disciplines sportives et culturelles rencontrées et la mise en place de stages sportifs, d'initiation à la musique, à l'informatique, aux

sciences, au théâtre, aux langues, aux sports « fun », le développement des séjours à l'étranger, les échanges internationaux ne sont que quelques aspects de la présente renforcée sur le terrain d'un S.P.J. motivé par des interventions de conception nouvelle et conscient de l'apport fait à toute la jeunesse hennuyère.

Pour rencontrer ces diverses préoccupations, il est essentiel de pouvoir compter du personnel d'animation et de formation qualifié, le projet de cadre proposé concrétise cette option en redéfinissant les besoins en matière de personnel animateur-formateur en élaborant une nouvelle structure de cette catégorie. Cette restructuration va de paire avec une légère diminution du personnel administratif qui se matérialisera de manière progressive au fil des départs naturels des titulaires actuels. Les nouveaux emplois ainsi créés pourront être attribués aux anciens collaborateurs du S.P.J. sous statut A.P.E. ainsi qu'un animateur occupé par l'A.S.B.L. Centre d'Hébergement et de Formation de Cadres.

Les actions futures du S.P.J. vont encore se développer en mettant l'accent sur les animations destinées aux jeunes handicapés, en renforçant, tout en l'adaptant à la personne handicapée, l'accueil des groupes dans les deux centres d'hébergement de SAINT-VAAST et de ROISIN et en organisant, cette fois, un secteur « communication », outil indispensable aujourd'hui pour pouvoir optimiser la lisibilité des actions de l'institution en fixant le cadre de toutes les relations possibles entre les différents promoteurs, partenaires et acteurs potentiels.

Pour mener à bien ces activités, le S.P.J. doit se doter d'une équipe de direction qu'il vous est proposé de composer d'un directeur et d'un premier directeur, l'un d'eux étant plus spécifiquement présent dans l'institution tandis que l'autre assurerait une présence sur le terrain en participant à l'événementiel, en coordonnant l'organisation des manifestations des week-end et jours fériés. Il assumerait, en outre, la représentation au sein des commissions.

Il est à noter qu'au-delà du personnel qualifié de cadre, le S.P.J. s'adjoint le concours de 600 collaborateurs occasionnels qu'il convient également d'encadrer et qui nécessitent une gestion administrative rigoureuse notamment en matière de paiement. Un budget de plus de 850.000 € est d'ailleurs consacré à ces vacataires.

Il vous est donc proposé d'adapter le cadre de l'institution à ses besoins actuels afin qu'elle puisse assurer, avec toute l'efficacité nécessaire, les missions qui lui sont confiées.

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

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :

LE GREFFIER PROVINCIAL,

(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,

(s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre du Service provincial de la Jeunesse - Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » du Service provincial de la Jeunesse, entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que les problèmes de la jeunesse nécessitent une attention accrue et citoyenne afin de rencontrer les préoccupations liées à l'angoisse du présent et de l'avenir, à la délinquance, aux assuétudes et au manque d'activités physiques ;

Considérant que l'accueil extrascolaire sous diverses formes, les animations de quartier, les plans de protection de la jeunesse, le développement des loisirs hors temps scolaire, l'application du Décret de la Communauté française relatif aux formations de cadre, le développement des actions sociales, l'aide à la petite enfance, l'octroi des subsides, la participation événementielle à la vie des clubs sportifs, l'attention plus soutenue aux maisons de jeunes, les animations dispensées dans les écoles, la multiplicité des disciplines sportives et culturelles rencontrées et la mise en place de stages sportifs, d'initiation à la musique, à l'informatique, aux sciences, au théâtre, aux langues, aux sports « fun », le développement des séjours à l'étranger, les échanges internationaux constituent autant d'aspects des activités du Service provincial de la Jeunesse qu'il convient de préserver et d'encourager ;

Considérant que pour ce faire, il est essentiel de pouvoir compter du personnel d'animation et de formation qualifié ;

Considérant, dès lors, qu'il est impératif de revoir la structure du personnel animateur formateur en privilégiant cette catégorie de personnel par rapport à celle affectée aux tâches administratives ;

Considérant qu'il y a lieu de développer les actions futures du S.P.J. en mettant l'accent sur les animations destinées aux jeunes handicapés tout en adaptant l'accueil à leur réserver dans les Centres d'Hébergement ;

Considérant qu'il y a lieu de créer un secteur « communication » en vue d'optimiser la lisibilité des actions de l'institution et toutes les relations possibles entre les différents acteurs et intervenants ;

Considérant qu'il y a lieu, pour mener à bien toutes ces activités, de doter l'institution d'une équipe de direction de manière à assurer une présence tant à l'institution que sur le terrain ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » du Service provincial de la Jeunesse, arrêté par la résolution susvisée du 22 juin 2000, est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET

<i>SERVICE PROVINCIAL DE LA JEUNESSE</i>				
<i>CADRE 1^{er} AVRIL 2000</i>		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
Premier directeur A6	1	Premier directeur A6	1	
Directeur A5	1	Directeur A5	1	
TOTAL	1		2	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Chef de bureau A1	1	Chef de bureau A1	1	
Chef de service C3	2	Chef de service C3	2	
Employé d'administration D1 – D4 – D6 <i>Dont 3 16/38 en extinction</i>	9 16/38	Employé d'administration D1 – D4 – D6	7	
Auxiliaire d'administration E1	1	Auxiliaire d'administration E1	1	
TOTAL	13 16/38		11	

PERSONNEL ANIMATEUR - FORMATEUR				
Animateur – formateur chef de division A3	2	Animateur –formateur chef de division A3	2	
Animateur – formateur chef de bureau A1	2	Animateur – formateur chef de bureau A1	3	dont un emploi occupé par un APE
Animateur – formateur chef de service C3	1	Animateur – formateur chef de service C3	2	

ANNEXE 1

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
Animateur formateur D6	3	Animateur formateur D6	7	dont 2 postes occupés par des employés d'administration désignés et rémunérés comme tels, 1 occupé par un APE et un occupé par un agent de l'ASBL Centre d'Hébergement et de Formation de Cadres
Animateur formateur adjoint D4	6	Animateur formateur adjoint D4	5	dont un emploi occupé par une auxiliaire d'administration désignée et rémunérée comme telle et un poste sous régime APE
TOTAL	14		19	

PERSONNEL BIBLIOTHECONOMIQUE				
Bibliothécaire gradué B1	1			<i>emploi transformé en un poste d'animateur D6 supplémentaire</i>
TOTAL	1		0	
PERSONNEL OUVRIER				
		Ouvrier brigadier C1	1	
		<i>Auxiliaire professionnel brigadier C1</i>	1	
Ouvrier D4	2	Ouvrier qualifié D1-D4	4	
Ouvrier qualifié D1	3			
Ouvrier E1	6	Ouvrier E1	6	
Auxiliaire professionnel E1	5	Auxiliaire professionnel E1	6 1/2	
TOTAL	16		18 1/2	

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL TECHNIQUE				
		Agent technique en chef D9	2	dont un emploi occupé par un employé d'administration et un emploi occupé par un agent technique et un employé d'administration à 16/38 ^{ème} désignés et rémunérés comme tels.
Agent technique D7	2	Agent technique D7	1	
TOTAL	2		3	

Objet : Cadre du Centre pour la Recherche, l'Economie et la Promotion agricole - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Le Hainaut étant la première province agricole en Wallonie, les Autorités provinciales ont ressenti la nécessité d'y implanter divers services en vue de répondre aux besoins de la population. C'est ainsi que fut créé, à Ath (ville centrale du Pays vert) le Centre pour la Recherche, l'Economie et la Promotion Agricole (C.R.E.P.A.), institution regroupant les services agricoles en place.

Ce Centre a pour objectif principal les services de proximité dans le domaine du monde agricole. Les différents outils mis en place (centre de recherches, laboratoires d'analyses, ferme expérimentale et pédagogique, service d'économie rurale et centre de formation) permettent de répondre concrètement aux multiples besoins de la profession.

Lors de votre séance du 22 juin 2000, votre assemblée a adopté le cadre « R.G.B. » du Centre pour la Recherche, l'Economie et la Promotion agricole.

Les activités de cette institution ont connu, ces dernières années, un essor important.

En effet, ces trente dernières années, l'évolution des techniques agricoles a conduit à un redéploiement profond des activités et services offerts, à savoir notamment :

- **FERME EXPERIMENTALE ET PEDAGOGIQUE** : principaux élevages et cultures, fromageries, accueil de classes, gîte à la ferme, implantation des services de recherches appliquées... ;
- **LABORATOIRES**, agréés et accrédités par les Ministères fédéraux et régionaux dans le domaine de la sécurité de la chaîne alimentaire, de l'agriculture et de l'environnement : diverses analyses en chimie et microbiologie, pédologie, biologie appliquée et biotechnologie... ;
- **RECHERCHES APPLIQUEES ET EXPERIMENTATION** : grandes cultures, horticulture, sylviculture, zootechnie... ;
- **SERVICE ECONOMIE ET INFORMATION** : 1600 affiliés pour la tenue de leur comptabilité de gestion ;
- **FORMATIONS PROFESSIONNELLES** : divers cycles organisés dans les domaines variés en relation avec la production et la transformation des produits agricoles... ;

Lors de l'établissement du cadre du C.R.E.P.A. au 01/04/2000, peu d'emplois administratifs avaient été prévus. Les tâches administratives, qui avaient toujours été confiées et réparties parmi le personnel des

services administratifs de la Direction générale régionale de l'Enseignement du Hainaut occidental, ont continué à relever de ce dernier.

L'évolution, le développement des services et la complexité des travaux ont rapidement mené à une restructuration des institutions débouchant sur leur nécessaire autonomie dans un souci d'efficience et de simplification.

Toutes ces missions ne peuvent être accomplies sans le concours d'une administration performante et bien structurée placée sous la responsabilité d'un agent de niveau A3, maillon indispensable de la hiérarchie, responsable de la gestion du personnel et chargé de veiller à la bonne exécution des multiples travaux spécifiques et complexes à réaliser en vue d'atteindre les objectifs fixés.

Parmi les missions confiées au Centre, figure également la gestion administrative de nombreux projets de collaboration et conventions qui requièrent un suivi rigoureux permanent, l'établissement de rapports trimestriels, l'organisation de comités d'accompagnement semestriels... Ces projets, qui touchent aux domaines de la zootechnie, de la phytotechnie, de l'agroalimentaire, de l'environnement, de l'horticulture, etc..., sont mis en œuvre notamment avec le concours des partenaires suivants :

- **REGION WALLONNE**

° contrats de partenariat dans le domaine agricole et plus particulièrement les comptabilités agricoles et la traçabilité des grandes cultures d'une part et, d'autre part, les analyses agricoles-Resquasud en bactériologie, biotechnologie, chimie et pédologie.

° formations pour agriculteurs...

- **FSE** (formations professionnalisantes en biotechnologie, plasturgie, production animale, arboristes-grimpeurs,...).
- **FEOGA** (filière animale, diversification des produits laitiers artisanaux,...).
- **INTERREG III** (projets « **TRANSPOP** » visant à la valorisation des peupleraies, « **VETAB** » dans le domaine de l'agriculture biologique,...).
- **COMMUNES** (formations ALE en horticulture – parcs et jardins,...).
- **CENTRE DE COMPETENCE DES SECTEURS VERTS.**
- etc...

D'autres tâches administratives liées à l'évolution des services du Centre depuis ces cinq dernières années ont dû être assurées, ce qui nécessita un renforcement de l'équipe administrative chargée entre autres de :

- prendre en charge les divers contacts nécessaires à l'organisation des campagnes d'analyses ;
- assurer la gestion informatisée de l'ensemble des informations collectées ;
- faire face aux contraintes associées à la mise en place d'une politique d'assurance qualité et à celles liées à l'accroissement important du nombre d'analyses agronomiques ;
- dactylographier les rapports d'essais et d'activités ;

- effectuer toutes les démarches administratives imposées concernant le budget de fonctionnement réservé aux laboratoires provinciaux ;
- etc...

Comme déjà précisé, le C.R.E.P.A. développe bon nombre d'activités notamment dans le domaine de l'horticulture, secteur devant faire face à des difficultés de plus en plus marquées depuis ces dernières années. L'opportunité d'intensifier de manière plus concrète l'aide apportée aux acteurs de ce secteur s'est fait de plus en plus ressentir.

En effet, l'horticulture (comestible et non-comestible) représente pour certains agriculteurs hennuyers une diversification potentielle, une alternative aux productions agricoles classiques.

Les besoins et demandes en formations dans les domaines des parcs et jardins, du jardinage et potagers d'amateurs sont en pleine expansion.

Le C.R.E.P.A. soutient techniquement les différents enseignements agricoles de la Province de Hainaut (IPES, CEFA, HEPCUT, HEPHO). Le nombre d'étudiants fréquentant les sections horticoles de ces institutions et en constante progression.

Depuis 2002, le C.R.E.P.A. est sollicité par des organismes extérieurs tels que la Mission wallonne des secteurs verts, les ALE de communes hennuyères, l'Institut des Affaires Publiques, les Etablissements Rosier, les Etablissements Jorion,... en vue d'actions soit spécifiquement horticoles, soit requérant des compétences dans la gestion des abris-serres.

Ces différents indicateurs, ainsi que les chiffres statistiques depuis 1999, permettent d'affirmer que le développement de l'horticulture en région wallonne et, donc en Hainaut, est bien présent. De plus, les différents contacts avec le monde professionnel (producteurs, firmes privées, Fédération wallonne horticole,...) confortent les services du C.R.E.P.A. vis-à-vis de cette tendance.

Les responsables des institutions provinciales sont très attentifs à ce développement.

Pour continuer à assurer cette politique de proximité et relever ce défi, il a été indispensable de confier la responsabilité de tout le secteur horticole à un ingénieur horticole.

Sa mission consiste en l'optimalisation de l'organisation de la structure spécifiquement orientée à cet effet. Il est également chargé de répondre aux différents besoins, de promouvoir, de développer, de vulgariser, de former et d'encadrer toute personne désireuse de s'orienter vers les spécificités horticoles telles que les productions ornementales, florales, maraîchères et fruitières. Le suivi des différentes expérimentations en cultures sous-abris est également à assurer. Ce type d'activités en faveur de la population hennuyère permet au C.R.E.P.A. de développer sa mission dans un secteur trop longtemps sous-estimé en Wallonie.

Ce nouvel objectif vise, également, l'extension du champ de compétences et d'applications du C.R.E.P.A. en répondant à son projet d'entreprise qu'est la promotion d'un service de proximité et de qualité en respectant le développement durable.

Afin de mener à bien les tâches techniques liées aux objectifs poursuivis par le C.R.E.P.A., l'engagement d'agents supplémentaires s'est avéré nécessaire et a été réalisé par le recours à des contractuels. Par ailleurs, un emploi d'agent technique D7, doit être transformé en poste d'agent technique en chef D9, modification correspondant au niveau des fonctions exercées actuellement.

- en 2000 : création d'un département arpentage (35.000 hectares mesurés à ce jour et la demande reste importante) ;
- 2002/2004 : mise sur pied d'un projet pilote avec la Région wallonne dans le domaine de la traçabilité des grandes cultures dans 100 exploitations affiliées. Depuis le 1^{er} janvier 2005, le C.R.E.P.A. est agréé comme organisme officiel certificateur, ce qui engendre un développement important de ses travaux ;
- 2000/2005 : augmentation conséquente des aides administratives dans le cadre des réformes de la P.A.C. (Politique Agricole Commune). Le service aide ses affiliés à compléter les formulaires de demandes de primes dans les secteurs cultures et bovins et les conseille en matière de normes à respecter dans le cadre des permis d'exploitation. En 2000, le service traitait 250 dossiers annuellement ; il en suit 600 actuellement.
-

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE GREFFIER PROVINCIAL, LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS. (s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre du Centre pour la Recherche, l'Economie et la promotion agricole. Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » du Centre pour la Recherche, l'Economie et la Promotion agricole, entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que ce Centre a pour objectif principal les services de proximité dans le domaine du monde agricole en vue de répondre concrètement aux multiples besoins de la profession ;

Considérant que les difficultés rencontrées par ce secteur, ces dernières années, a nécessité l'intensification des activités du Centre en proposant à certains agriculteurs une diversification de leurs activités créant ainsi une alternative aux productions agricoles classiques ;

Considérant que l'évolution des techniques agricoles a conduit à un redéploiement profond des activités et services offerts par cette institution, à savoir notamment :

- la multiplication des activités de la ferme expérimentale et pédagogique ;
- l'agrément et l'accréditation des laboratoires par les Ministères fédéraux et régionaux dans le domaine de la sécurité de la chaîne alimentaire, de l'agriculture et de l'environnement ;
- l'intensification des recherches appliquées et l'expérimentation en matière de grandes cultures, d'horticulture, de sylviculture, de zootechnie,...
- l'augmentation toujours croissante du nombre d'agriculteurs affiliés au service économie et information (1.600 affiliés pour la tenue de leur comptabilité de gestion) ;
- l'instauration de cycles de formations professionnelles dans des domaines variés en relation avec la production et la transformation des produits agricoles ;

Considérant que le Centre a, entre autres, pour mission la gestion administrative de nombreux projets de collaborations et conventions dans des domaines divers avec différents interlocuteurs (Région wallonne, Communes, Fonds social européen,...) ;

Considérant que le développement des axes d'activités du C.R.E.P.A. a engendré une augmentation substantielle des tâches administratives, techniques et comptables ;

Considérant qu'il est impératif d'adapter le cadre de l'institution à ses besoins actuels afin qu'elle puisse assurer ses missions ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » du Centre pour la Recherche, l'Economie et la Promotion agricole, arrêté par la résolution susvisée du 22 juin 2000, est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET.

<i>CENTRE POUR LA RECHERCHE, L'ECONOMIE ET LA PROMOTION AGRICOLE</i>				
<i>CADRE 1^{er} AVRIL 2000</i>		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
Directeur A5	1	Directeur A5	1	
<i>TOTAL</i>	1		1	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Chef de service C3	1	Chef de division A3	1	
		Chef de bureau A1	1	
		Chef de service C3	1	
		Employé d'administration D1 – D4 – D6	5	
<i>TOTAL</i>	4		8	

ANNEXE 1

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL TECHNIQUE				
Chef de division A3	3	Chef de division A3	4	Dont deux emplois supplémentaires suite à la transformation et au transfert des emplois d'attaché spécifique et de gradué spécifique venant de la Direction générale régionale du Hainaut occidental
Chef de bureau A1	9	Chef de bureau A1	9	
Agent technique en chef D9	13	Agent technique en chef D9	17	
Agent technique D7 dont 5 en extinction	8	Agent technique D7	6	
TOTAL	33		36	

Objet : Cadre du Service d'Accueil familial de MONS - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 22 juin 2000, vous avez adopté le cadre « R.G.B. » du personnel contractuel du Service d'Accueil familial à MONS.

Cette institution organisée et fonctionnant depuis juin 1999 est agréée par l'A.W.I.P.H., pouvoir subsidiant, pour 15 bénéficiaires.

Un cadre minimaliste constitué de contractuels a été créé au 1^{er} avril 2000, pour une durée minimale de 3 ans, afin de permettre de juger de la nécessité d'assurer ou non la pérennité des activités de ce service.

Il s'avère que depuis 1999, le nombre de demandes de placements en familles d'accueil augmente de façon régulière, jusqu'à dépasser même le maximum de dossiers autorisés par l'A.W.I.P.H. et, par conséquent, le travail de recherche de familles d'accueil et les enquêtes effectuées par leur sélection.

Ainsi, les actions menées par le personnel afin d'aboutir à la réussite des placements en famille d'accueil des bénéficiaires, interventions concernant les volets formation, éducation et socialisation d'une personne différente, sont de plus en plus importantes.

Par ailleurs, les services d'aide à la jeunesse demandent régulièrement au Service d'Accueil familial de les assister lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes liés aux handicapés et/ou au handicap des familles biologiques.

De plus, ce Service collabore avec diverses institutions telles que les Services d'Aide à la Jeunesse et de Protection judiciaire de CHARLEROI, MONS et TOURNAI, plusieurs institutions médico-pédagogiques et écoles d'enseignement spécial de la Communauté française, les Services d'Aide précoce, les Centres de Guidance,... répartis sur tout le territoire du Hainaut.

Il est dès lors évident que le Service d'Accueil familial a prouvé, par son dynamisme et les efforts consentis, le bien fondé de sa place au sein des actions sociales menées par la Province de Hainaut.

Il est donc proposé, au vue de la quantité des dossiers traités, du nombre important de leurs interventions et de l'étendue géographique, de concrétiser le cadre existant en cadre organique (voir annexe 1) et de l'adapter en l'augmentant de ¼ temps d'emploi d'administratif et de ¼ temps d'assistant social, tout en supprimant un ¼ d'emploi de psychologue. Les besoins permanents et l'expérience prouvent la pertinence de l'existence de cette institution et justifient les adaptations de cadre préconisées. Ce cadre respecte les normes d'encadrement et qualitatives fixées par l'A.W.I.P.H.

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE GREFFIER PROVINCIAL, LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS. (s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre du Service d'Accueil familial de MONS. Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » du personnel contractuel du Service d'accueil familial de MONS entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que cette institution fonctionne depuis juin 1999 sur base d'une agréation fixée par l'A.W.I.P.H. pour 15 bénéficiaires et qu'un cadre minimaliste constitué de contractuels a été créé le 1^{er} avril 2000 pour une durée minimale de 3 ans afin de permettre de juger de la nécessité d'assurer ou non la pérennité des activités de ce service ;

Considérant que depuis 1999, le nombre de demandes de placement en famille d'accueil augmente de façon régulière et, par conséquent, le travail de recherche de familles d'accueil et les enquêtes effectuées pour leur sélection ;

Considérant les diverses actions (formation, éducation, socialisation d'une personne différente) menées par le personnel afin d'aboutir à la réussite des placements en famille d'accueil des bénéficiaires ;

Considérant les collaborations, aides et interactions menées efficacement avec divers services et institutions provinciaux ou non ;

Considérant la quantité des dossiers traités et l'étendue géographique de son rayonnement et le nombre important des interventions opérées ;

Considérant que les effectifs doivent être adaptés aux normes d'encadrement et qualitatives fixées par l'A.W.I.P.H. ainsi qu'aux impératifs de fonctionnement fixés par la Province ;

Considérant qu'il y a donc lieu d'augmenter de ¼ temps l'emploi administratif, de ¼ temps le poste d'assistant social tout en supprimant ¼ temps de psychologue, les besoins permanents et l'expérience prouvant la pertinence de ces adaptations ;

Considérant enfin que le Service d'accueil familial a prouvé par son dynamisme et par les efforts consentis, le bien fondé de sa place au sein des actions sociales menées par la Province de Hainaut ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » du Service d'accueil familial de MONS, arrêté par la résolution susvisée du 22 juin 2000 est transformé en cadre organique « R.G.B. » et est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET

SERVICE D ACCUEIL FAMILIAL A MONS						
CADRE CONTRACTUEL AU 1/4/2000		EFFECTIFS		CADRE NOUVEAU AU 1/1/2006		REMARQUES
PERSONNEL EDUCATIF						
coordinateur A1	1	coordinateur A1	1	coordinateur A1	1	
TOTAL	1		1		1	
PERSONNEL ADMINISTRATIF						
employé d'administration D1-D4-D6	¼	employé d'administration D1-D4-D6	¼	employé d'administration D1-D4-D6	¼	
TOTAL	¼		¼		¼	
PERSONNEL OUVRIER						
auxiliaire professionnel E1	¼	auxiliaire professionnel E1	¼	auxiliaire professionnel E1	¼	
TOTAL	¼		¼		¼	

PERSONNEL SPECIFIQUE						
<i>gradué spécifique B1 assistant social</i>	$\frac{3}{4}$	<i>gradué spécifique B1 assistant social</i>	$\frac{1}{4}$	<i>gradué spécifique B1 assistant social</i>	1	
TOTAL	$\frac{3}{4}$		$\frac{1}{4}$		1	
PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE						
<i>premier attaché spécifique A5SP - médecin spécialiste</i>	$\frac{3}{38}$	<i>premier attaché spécifique A5SP - médecin spécialiste</i>	$\frac{3}{38}$	<i>premier attaché spécifique A5SP - médecin spécialiste</i>	$\frac{3}{38}$	
<i>attaché spécifique A1SP psychologue</i>	1	<i>attaché spécifique A1SP psychologue</i>	$\frac{1}{2}$	<i>attaché spécifique A1SP psychologue</i>	$\frac{1}{2}$	
TOTAL	1 $\frac{3}{38}$		11/19		11/19	

Objet : Cadre de la Direction générale régionale du Centre - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 22 juin 2000, votre assemblée a adopté le cadre « R.G.B. » de la Direction générale régionale de la région du Centre.

La région des enseignements du Centre a cette particularité qu'elle est organisée en deux zones territoriales distinctes, qui constituent des quasi sous régions, disposant chacune d'une relative autonomie par rapport à l'autre et placées sous la responsabilité d'un Inspecteur général et d'une administration régionale.

La première, sur le territoire de La Louvière – Soignies, regroupe les établissements scolaires suivants :

- Athénée provincial du Centre à La Louvière ;
- Institut provincial de Nursing du Centre à La Louvière ;
- Lycée technique et commercial provincial du Hainaut à Soignies ;
- Lycée technique provincial « Maurice Herlemont » à La Louvière ;
- Institut provincial des Arts et Métiers du Centre à La Louvière ;
- Institut technique et agricole de Promotion sociale du Hainaut à Soignies.

La seconde, qualifiée « Plateau de Morlanwelz » et de Binche, compte les écoles suivantes ;

- Institut provincial d'Enseignement Charles Delière à Binche ;
- Institut d'Enseignement technique provincial de promotion sociale à Binche – Morlanwelz – Carnières ;
- Athénée provincial mixte Warocqué à Morlanwelz ;
- Ecole fondamentale d'Application à Morlanwelz ;

Il est à noter que le « Plateau de Morlanwelz » accueille une école du Département pédagogique de la Haute Ecole de Mons-Borinage-Centre ainsi que l'Observatoire de la Communication, ces deux institutions bénéficiant de l'infrastructure et de la logistique du site.

Ces dernières années, cette région d'enseignement a connu une augmentation substantielle de sa population scolaire qui est passée de 4.578 élèves au 1^{er} octobre 1999 à 5.213 élèves au 1^{er} octobre 2004.

Cette progression a eu pour corollaire un accroissement considérable des tâches administratives liées notamment à la gestion des dossiers des élèves mais aussi à celle des enseignants assurant leur encadrement.

Le cadre de 2000 ne prévoyait pas d'emplois administratifs pour l'Ecole fondamentale d'Application de Morlanwelz. Il vous est proposé de doter cet établissement de 3 agents administratifs, à l'instar de ce qui est prévu pour les écoles d'enseignement secondaire de même importance.

Le poste de gradué spécifique prévu dans le cadre de 2000 est occupé par le comptable de la régie des mess et internat du « Plateau de Morlanwelz » qui a la gestion :

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE GREFFIER PROVINCIAL, LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS. (s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre de la Direction générale régionale du Centre. Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » de la Direction générale régionale du Centre, entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que l'augmentation substantielle de la population scolaire de cette région d'enseignement, passée de 4.578 élèves en 1999 à 5.213 en 2004, a engendré un accroissement considérable des tâches administratives ;

Considérant qu'il y a lieu de doter l'Ecole fondamentale d'Application de Morlanwelz du même encadrement administratif que les établissements d'enseignement secondaire de même importance ;

Considérant que le poste de comptable de régie des mess et internat du Plateau de Morlanwelz initialement revêtu du grade de gradué spécifique doit être transformé en un emploi supplémentaire d'employé d'administration, à réserver à un gradué en comptabilité ;

Considérant qu'il est impératif que la régie d'entretien du Plateau de Morlanwelz soit dirigée par un ouvrier doté du grade d'ouvrier contremaître au moins ;

Considérant que la responsabilité des équipes d'ouvriers de spécialités différentes doit être assurée par un brigadier et qu'il convient, dès lors, de créer un poste d'ouvrier brigadier supplémentaire ;

Considérant que la responsabilité du personnel de cuisine et de salle de l'Athénée de Morlanwelz, comptant 26 personnes, doit incomber à un ouvrier brigadier dont il convient de créer le poste ;

Considérant que l'emploi d'infirmière graduée initialement placé en extinction garde sa pleine utilité et qu'il y a lieu de le maintenir ;

Considérant qu'il convient de créer dans le cadre organique l'emploi de la puéricultrice, reconduit depuis 1999, pour assurer l'encadrement des enfants de l'école maternelle ;

Considérant, enfin, que la maîtrise des technologies nouvelles requièrent des techniciens titulaires d'un graduat ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » de la Direction générale régionale de la région du Centre, arrêté par la résolution susvisée du 22 juin 2000, est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET

<i>DIRECTION GENERALE REGIONALE DU CENTRE</i>				
<i>CADRE 1^{er} AVRIL 2000</i>		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
Inspecteur général A7	1	Inspecteur général A7	1	
Directeur A5	1	Directeur A5	1	
TOTAL	2		2	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Chef de division A3	1	Chef de division A3	1	
Chef de bureau A1	1	Chef de bureau A1	1	

Chef de service C3 <i>dont 2 en extinction</i>	9	Chef de service C3	7	
Employé d'administration D1 – D4 – D6 <i>dont 2 en extinction</i>	29	Employé d'administration D1 – D4 – D6	38	<i>Dont 2 emplois réservés à 2 gradués, un en secrétariat et un en comptabilité</i> <i>Dont un emploi venant de l'Observatoire de la Communication et l'autre du Relais de la Haute Sambre</i> <i>Dont un emploi occupé par un technicien et un par un gradué spécifique désignés et rémunérés comme tels</i>
Auxiliaire d'administration E1	4	Auxiliaire d'administration E1	3	
TOTAL	44		50	

ANNEXE 1

CADRE 1^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL ANIMATEUR – FORMATEUR				
Animateur - formateur– chef de bureau A1	1	Animateur - formateur – chef de bureau A1	1	
TOTAL	1		1	

PERSONNEL OUVRIER				
		Ouvrier contremaître C6	1	<i>Affecté au plateau de Morlanwelz</i>
Ouvrier brigadier chef C2	2	Ouvrier brigadier chef C2	2	
Ouvrier brigadier C1	6	Ouvrier brigadier C1	7	
Auxiliaire professionnel brigadier C1	5	Auxiliaire professionnel brigadier C1	5	
Ouvrier D4 <i>dont 3 en extinction</i>	32	Ouvrier qualifié D1-D4	68	
Ouvrier qualifié D1	37			
Ouvrier E1 <i>dont 1 7/38 en extinction</i>	7 7/38	Ouvrier E1	3	
Auxiliaire professionnel E1	98	Auxiliaire professionnel E1	98	
TOTAL	187 7/38		184	

PERSONNEL SOIGNANT

Infirmier gradué B1

en extinction

1

Infirmier gradué B1

1

CADRE 1^{er} AVRIL 2000

CADRE NOUVEAU

REMARQUES

Puéricultrice

1

TOTAL

1

2

PERSONNEL SPECIFIQUE

Gradué spécifique B1

en extinction

1

Versé dans le personnel administratif

TOTAL

1

0

PERSONNEL TECHNIQUE				
Agent technique en chef D9 ou chef de bureau A1	1	Chef de bureau A1	1	Voir disposition particulière en annexe
		Agent technique en chef D9	2	
Agent technique D7	5	Agent technique D7	4	Dont un emploi transféré du Centre Arthur Regnier
Technicien D1 <i>dont un en extinction</i>	3		0	
TOTAL	9		7	

Objet : Cadre du Grand Hornu - Adaptation.

Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 22 juin 2000, votre assemblée a adopté le cadre « R.G.B. » du Grand Hornu.

En soi, le cadre du Grand-Hornu s'est constitué de façon quelque peu empirique, l'Institution étant née à la suite du rachat du site par la Province de Hainaut. Ce cadre prévoyait, dans sa première version, 19 emplois. Or, l'Institution, aujourd'hui, occupe effectivement 38 agents, en ce compris ceux détachés au MAC's dans le cadre de la convention de partenariat Communauté française/Province de Hainaut (6 ½ prévus).

La notoriété sans cesse croissante du Grand-Hornu, appelant un développement continu des activités proposées aux différents publics, et le nombre de tâches et d'agents appelés à les remplir augmentent proportionnellement. A titre indicatif, le Grand-Hornu est passé de 2.000 visiteurs en 1985 à environ 80.000 en 2005.

L'explosion des activités de l'institution a mis en lumière les besoins criants en personnel qualifié encore exponentialisés par le rachat de l'aile Nord par la Province pour y abriter, entre autres, un espace d'expositions, des ateliers pédagogiques, et un centre de documentation de référence.

Le personnel de l'institution est chargé, entre autres, de :

- gérer l'ensemble d'un site de 3 ha ½ classé patrimoine exceptionnel de la Région wallonne ;
- accueillir et accompagner les publics les plus divers et les animer ;
- organiser, au moins, deux grandes expositions internationales par an et de nombreuses autres manifestations, en ce compris des expositions de moindre envergure ;
- s'occuper de la promotion touristique du site tant en Belgique qu'à l'étranger ;
- éditer des publications dans les domaines touristiques et culturel (architecture, patrimoine, design, arts appliqués,...).

Ces activités requièrent un personnel polyvalent et disponible, le site étant ouvert au public toute l'année, week-end et jours fériés compris, à l'exception du lundi.

Pour coordonner et diriger toutes ces activités l'institution doit se doter d'une équipe de direction constituée d'un directeur et d'un premier directeur. Les missions tant nationales qu'internationales et la gestion au quotidien du site et du personnel, en toutes leurs diversités, s'accommodent mal d'un poste de direction unique.

L'accroissement considérable des tâches administratives de gestion et d'organisation liées au développement des activités propres à l'institution ainsi qu'à celles résultant du partenariat avec le Musée des Arts Contemporains française, a nécessité, pour ce faire, une augmentation substantielle des emplois administratifs dont il est proposé, aujourd'hui de tenir compte dans le nouveau cadre. Par ailleurs, cette catégorie de personnel doit se doter d'une structure hiérarchique plus adéquate avec la création d'un emploi

de chef de service administratif et un de chef de division, ce dernier étant chargé de la responsabilité globale du personnel d'administration, de la gestion administrative du personnel de l'institution, de la coordination locale et de la gestion budgétaire de l'institution.

Comme démontré, les activités du Grand-Hornu, ont connu ces dernières années un essor tout à fait particulier. Pour faire face à ces multiples missions, du personnel d'animation contractuel a été engagé. Celui-ci est chargé :

- ♦ de l'accueil des visiteurs individuels et des groupes ;
- ♦ des visites guidées du site ;
- ♦ de toutes les expositions ;
- ♦ des animations du site et de celles des expositions ;
- ♦ des stages pour enfants ;
- ♦ de l'accueil estival des enfants des plaines de jeux ;
- ♦ de la promotion touristique du site en Belgique et à l'étranger ;
- ♦ de la participation à des salons, foires, workshops,... ;
- ♦ ...

Il s'agit aujourd'hui de doter ce personnel d'animation d'une structure adaptée aux besoins spécifiques de l'institution et de la concrétiser dans le nouveau cadre.

La multiplication des activités liées au partenariat avec le MAC's, à l'extension du domaine géographique à entretenir par le rachat d'une aile complète de 2.000 m² sur 3 niveaux, ainsi qu'au montage, au démontage et à la surveillance des expositions organisées dans ces espaces nouveaux, a imposé l'engagement de personnel ouvrier contractuel supplémentaire qu'il est proposé d'inclure dans le cadre nouveau.

Le personnel technique a, lui aussi, été étoffé par des agents contractuels pour assurer les responsabilités inhérentes à la sécurité du public, pour recourir à des techniques de pointe dans le cadre de l'archivage électronique, la création des dossiers de presse, les réalisations graphiques, pour appréhender le développement du secteur audio-visuel et de la logistique des expositions mais aussi pour encadrer le personnel ouvrier, planifier et coordonner ses tâches. Il est proposé de le doter d'une nouvelle structure plus conforme au nécessaire appui logistique d'une telle institution.

Il vous est donc proposé d'adapter le cadre de l'institution à ses besoins actuels afin qu'elle puisse assurer, avec toute l'efficacité nécessaire, les missions qui lui sont confiées.

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

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE GREFFIER PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS.	(s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre du Grand Hornu - Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » du Grand Hornu, entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que la notoriété sans cesse croissante du Grand-Hornu, appelant un développement continu des activités proposées au public, et le nombre de tâches et d'agents appelés à les remplir augmentent proportionnellement ;

Considérant que l'explosion des activités de l'institution a mis en lumière les besoins criants en personnel qualifié ;

Considérant que la direction et la coordination de toutes ces activités doivent être placées sous la responsabilité d'une équipe de direction ;

Considérant que l'accroissement considérable des tâches administratives de gestion et d'organisation liées au développement des activités propres à l'institution ainsi qu'à celles résultant du partenariat avec le Musée d'Arts Contemporains de la Communauté française nécessitent une augmentation substantielle des emplois administratifs ainsi qu'une structure hiérarchique plus adéquate ;

Considérant que les multiples activités liées aux animations, aux visites guidées, aux stages, à la participation à des salons, foires, etc.. et à la promotion touristique du site requièrent du personnel d'animation qualifié, doté d'une structure adaptée ;

Considérant que la multiplication des activités liées au partenariat avec le MAC's, à l'extension du domaine géographique à entretenir par le rachat d'une aile complète de 2.000 m² sur 3 niveaux, ainsi qu'au montage, au démontage et à la surveillance des expositions organisées dans ces espaces nouveaux, a imposé l'engagement de personnel ouvrier supplémentaire ;

Considérant que le personnel technique a dû être étoffé pour assurer les responsabilités inhérentes à la sécurité du public, pour recourir à des techniques de pointe dans le cadre de l'archivage électronique, la création des dossiers de presse, les réalisations graphiques, pour appréhender le développement du secteur audio-visuel et de la logistique des expositions mais aussi pour encadrer le personnel ouvrier, planifier et coordonner ses tâches et qu'il convient de le doter d'une nouvelle structure plus conforme au nécessaire appui logistique d'une telle institution ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente,

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » du Grand Hornu, arrêté par la résolution susvisée du 22 juin 2000, est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET

GRAND HORNU				
CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
Premier directeur A6 <i>à ne pourvoir que si l'emploi de directeur ne l'est pas</i>		Premier directeur A6	1	
Directeur A5	1	Directeur A5	1	
TOTAL	1		2	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Chef de bureau A1	1	Chef de division A3 Chef de bureau A1 Chef de service C3	1 1 1	
Employé d'administration D1 – D4 – D6	4	Employé d'administration D1 – D4 – D6	7	<i>Dont un emploi réservé à un gradué en secrétariat</i>
TOTAL	5		10	

PERSONNEL ANIMATEUR – FORMATEUR				
Animateur D6	1	Chef de division A3	1	<i>Occupé par un attaché spécifique désigné et rémunéré comme tel.</i>
		Chef de bureau A1	4	
		1 Animateur D6	2	

ANNEXE 1

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
Animateur adjoint D4	1	Animateur adjoint D4	1	
TOTAL	2		8	
PERSONNEL OUVRIER				
Ouvrier D4	3	Ouvrier qualifié D1-D4	8	

Ouvrier qualifié D1	2	Ouvrier E1	1	
Auxiliaire professionnel E1 <i>dont un en extinction</i>	3	Auxiliaire professionnel E1	2	
TOTAL	8		11	
PERSONNEL TECHNIQUE				
Chef de bureau A1	2	Chef de division A3	1	
		Chef de bureau A1	2	
		Agent technique en chef D9	2	
Agent technique D7	1	Agent technique D7	2	<i>Dont un emploi occupé par un ouvrier qualifié et rémunéré comme tel</i>
TOTAL	3		7	

Objet : Cadre de la Direction générale régionale de l'Enseignement du Hainaut Occidental - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 22 juin 2000, votre assemblée a adopté le cadre « R.G.B. » de la Direction générale régionale de l'Enseignement du Hainaut occidental.

Cette région d'enseignement, rurale par excellence, bien que fréquentée par une population scolaire importante, a été dotée d'un encadrement minimal en terme de personnel non enseignant. Cette carence est particulièrement illustrée lorsque l'on compare l'encadrement administratif affecté à la région du Hainaut occidental par rapport aux autres régions d'enseignement, et cela même alors qu'elle organise, également, une Haute Ecole. Ce manque se fait d'autant plus ressentir que la population scolaire est en constante progression.

Les carences en personnel ont été palliées, notamment, par le recours, plus important que dans toute autre institution provinciale, aux emplois subventionnés dans le cadre des Aides Publiques à l'Emploi. Les agents engagés sous ce label, depuis de très nombreuses années, qui n'ont pas démérité et qui ont répondu à l'attente de l'institution, sont privés ainsi de toute possibilité d'intégration dans le cadre organique provincial, à la stabilisation qui y est assortie et, c'est anormal, de toute opportunité de promotion.

Il est indispensable de mettre fin à cette forme de discrimination en créant leurs emplois dans le cadre afin qu'ils le rejoignent au fur et à mesure des possibilités.

Depuis l'adoption du dernier cadre, la région du Hainaut Occidental a pu bénéficier du concours de deux employées d'administration définitives venant l'une de la région de Mons-Borinage, l'autre de la Région du Centre. La première, qui exerçait ses fonctions dans les services administratifs de la Haute Ecole de Mons-Borinage-Centre, s'est vu confier des attributions en rapport avec son profil, l'autre, qui était initialement affectée à la régie d'entretien de la région de l'enseignement du Centre a été placée sous la responsabilité du chef de la régie d'entretien des bâtiments du Hainaut Occidental en vue d'assurer les nombreuses tâches administratives liées au fonctionnement de celle-ci. Il convient à présent d'inclure ces deux agents définitifs dans le cadre de la région du Hainaut Occidental pour régulariser la situation.

La fusion de deux internats du Hainaut Occidental (LEUZE et ATH) et la création de la Régie provinciale d'internat a engendré un accroissement important des travaux administratifs et plus particulièrement dans le cadre de l'application des nouveaux logiciels comptables. Cette gestion a été confiée à un employé d'administration temporaire qu'il est proposé d'incorporer dans le personnel administratif du cadre, le besoin étant, à l'évidence, permanent.

La Ferme Expérimentale et Pédagogique, située à ATH, organise, dans le cadre de ses missions pédagogiques, environ mille deux cents visites de l'exploitation par an. Celles-ci ont été confiées à des animateurs. Ils sont chargés d'adapter les visites en fonction des programmes scolaires et des demandes des enseignants et créent, en collaboration avec les professeurs, des outils

pédagogiques spécifiques à la ferme, en ce compris ceux destinés à l'enseignement spécial. En outre, ils accueillent les stagiaires et assurent les contacts avec les administrations communales et les diverses associations de jeunesse pour promouvoir les visites et les séjours à la ferme. Dans la mesure où les animations à la ferme constituent un atout pédagogique majeur dans une région à vocation agricole et que leur attrait va croissant, il vous est proposé d'intégrer le personnel animateur-formateur dans le cadre organique de l'institution.

Lors de la fusion de l'Athénée Royal de LEUZE avec l'Institut provincial d'Enseignement technique, du personnel ouvrier de la Communauté française avait été mis à la disposition de la Région du Hainaut occidental. Ce fut, notamment, le cas d'un cuisinier de l'institution. En application de la convention établie à cet effet, celui-ci a souhaité être transféré dans un établissement de la Communauté française. Il a donc été impératif de pourvoir à son remplacement par un agent contractuel dont il est nécessaire de prévoir l'emploi aujourd'hui dans le cadre de la région.

Le site de l'Enseignement provincial de LEUZE s'étend sur 3 bâtiments (Athénée provincial, Promotion sociale et Internat). Il était surveillé par une seule personne. Les bâtiments étaient, donc, régulièrement laissés sans surveillance pendant la nuit ou les congés scolaires (veilleur en congé ou en récupération, en congé de maladie, ...). L'engagement d'un second veilleur, sous régime contractuel, a permis une surveillance régulière et quotidienne des locaux. La réduction considérable des vols et dégradations témoigne de l'efficacité de la mesure. Il est donc proposé de créer ce poste dans le cadre organique.

Les établissements scolaires et l'internat du site d'ATH disposaient d'un seul chauffeur attitré, titulaire du permis D, mais de deux bus et d'un minibus. Il ne pouvait faire face à la totalité des charges incombant à sa fonction, ni assumer, seul, les nombreux déplacements à effectuer. En effet, en journée, il effectuait les déplacements scolaires dans le cadre des travaux pratiques des étudiants des options sylviculture, agriculture, hôtellerie et le soir, il devait répondre aux sollicitations de l'internat dans le cadre des activités extra-scolaires organisées (football, cinéma, natation, ...). L'engagement d'un deuxième chauffeur a donc dû être réalisé ce qui a permis de solutionner les multiples problèmes rencontrés et surtout de répondre aux préoccupations en matière de sécurité et de responsabilité.

Il s'agit, à présent, de stabiliser l'emploi en l'incorporant au cadre organique, ce qui permettra, à terme, de nommer le titulaire à titre définitif.

Par bal emphytéotique, la Province de Hainaut dispose de bâtiments situés à ATH, rue de la Sucrierie, occupés à la fois par des étudiants de l'enseignement provincial d'ATH et une partie des membres du personnel des services agricoles (service économie et laboratoires). Pour assurer le maintien de l'état de propreté de ces locaux et réaliser les travaux d'entretien journalier, l'engagement de deux personnes à temps plein s'est avéré indispensable.

Par ailleurs, compte tenu de l'évolution de la population scolaire de son établissement, la direction de l'Institut d'Enseignement secondaire provincial paramédical de TOURNAI a souhaité implanter les classes du troisième degré des sections « aide familiale et sanitaire » et « puériculture » sur le site de la Dorcas, désormais disponible.

Ce transfert était devenu nécessaire vu l'augmentation de population enregistrée sur le site de la rue de la Lys, dont les locaux étaient saturés depuis plusieurs années.

La mise en service de ce bâtiment a forcément nécessité l'engagement de personnel d'entretien supplémentaire.

Il vous a donc proposé d'inscrire, les emplois d'auxiliaire professionnel supplémentaires dans le cadre nouveau.

Enfin, pour faire face à l'évolution technologique, notamment dans l'utilisation de programmes informatiques, il est impératif de remplacer deux des emplois d'agent technique D7 par des emplois d'agent technique en chef D9 accessibles aux détenteurs d'un diplôme d'enseignement supérieur de type court.

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

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE GREFFIER PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS.	(s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre de la Direction générale régionale de l'Enseignement du Hainaut Occidental. Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 22 juin 2000 fixant le cadre « R.G.B. » de la Direction générale régionale de l'Enseignement du Hainaut occidental, entré en vigueur le 1^{er} avril 2000 ;

Considérant que l'augmentation, sans cesse croissante, de la population scolaire de cette région d'enseignement impose de revoir l'encadrement en terme de personnel non enseignant et particulièrement en ce qui concerne le personnel administratif ;

Considérant qu'il y a lieu de prévoir des emplois dans le cadre organique pour les agents engagés, depuis de très nombreuses années, sous régime contractuel dans le cadre des Aides publiques à l'Emploi de manière à leur permettre l'accès à une carrière ;

Considérant que les agents administratifs venant l'un de la région d'enseignement du Centre et l'autre de celle de Mons-Borinage doivent être incorporés au cadre du Hainaut Occidental ;

Considérant que le poste de comptable de la Régie d'Internat est à prévoir dans le cadre organique ;

Considérant que les emplois d'animateurs-formateurs destinés à la Ferme Expérimentale et Pédagogique sont à inclure au cadre de l'institution ;

Considérant que le personnel ouvrier doit être doté d'emplois supplémentaires pour assurer le transport des élèves sur le site de ATH, les repas et la surveillance des bâtiments à l'école de LEUZE et l'entretien des nouveaux locaux sur les sites de ATH et de TOURNAI ;

Considérant que l'évolution technologique nécessite de transformer deux emplois d'agent technique D7 en agent technique en chef D9 ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente ;

A R R E T E :

Le cadre « R.G.B. » de la Direction générale régionale de l'Enseignement du Hainaut Occidental, arrêté par la résolution susvisée du 22 juin 2000, est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET.

<i>DIRECTION GENERALE REGIONALE DU HAINAUT OCCIDENTAL</i>				
<i>CADRE 1^{er} AVRIL 2000</i>		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
Inspecteur général A7	1	Inspecteur général A7	1	
Directeur A5	1	Directeur A5	1	
TOTAL	2		2	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Chef de division A3	1	Chef de division A3	1	
Chef de bureau A1	3	Chef de bureau A1	3	
Chef de service C3	4	Chef de service C3	4	

Employé d'administration D1 – D4 – D6 <i>dont 1 en extinction</i>	<i>27</i>	Employé d'administration D1 – D4 – D6	<i>30</i>	<i>Dont un emploi réservé à un gradué en secrétariat.</i>
Auxiliaire d'administration E1	<i>3</i>	Auxiliaire d'administration E1	<i>3</i>	
TOTAL	38		41	

ANNEXE 1

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL ANIMATEUR				
		Animateur - formateur D6	2	
TOTAL			2	

PERSONNEL OUVRIER				
Ouvrier contremaître en chef C7 <i>en extinction</i>	1	Ouvrier contremaître en chef C7	1	
Ouvrier contremaître C6	2	Ouvrier contremaître C6	2	
Ouvrier brigadier chef C2	2	Ouvrier brigadier chef C2	2	
Ouvrier brigadier C1	5	Ouvrier brigadier C1	5	
Auxiliaire professionnel brigadier C1	3	Auxiliaire professionnel brigadier C1	3	
Ouvrier D4 <i>dont un en extinction</i>	39	Ouvrier qualifié D1-D4	61	
Ouvrier qualifié D1	20			
Ouvrier E1	11	Ouvrier E1	15	
Auxiliaire professionnel E1 <i>dont un en extinction</i>	83	Auxiliaire professionnelle E1	90	
TOTAL	166		179	

CADRE 1 ^{er} AVRIL 2000		CADRE NOUVEAU		REMARQUES
PERSONNEL SPECIFIQUE				
Gradué spécifique B1	1			
TOTAL	1		0	
PERSONNEL TECHNIQUE				
Agent technique en chef D9 ou chef de bureau A1	1	Agent technique en chef D9 ou chef de bureau A1	1	
Agent technique en chef D9	2	Agent technique en chef D9	4	
Agent technique D7 dont deux en extinction	4	Agent technique D7	1	
TOTAL	7		6	
PERSONNEL DU NIVEAU A SPECIFIQUE				
Attaché spécifique A1 sp	1			
TOTAL	1		0	

Objet : Cadre de l'Institut provincial de Formation - Adaptation.
Rapport et résolution du Conseil provincial du 21 juin 2005

Personnel non enseignant

MONS, le 9 juin 2005.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de votre séance du 23 novembre 1999, votre Assemblée a créé l'Institut provincial de Formation et en a fixé le cadre du personnel.

Pour rappel, cette institution propose des formations destinées au personnel administratif, technique et ouvrier et des formations en relation avec les métiers de la sécurité : policiers, pompiers, secouristes-ambulanciers.

Ce jour, l'Institut provincial de Formation intègre les structures suivantes :

- L'Ecole d'Administration comprenant :
 - les formations continuées ;
 - les formations R.G.B.
- L'Académie provinciale de Police Emilien VAES.
- Le Centre de Formation et de Perfectionnement des Secouristes-Ambulanciers.
- Le Centre de Formation des Membres des Services Incendie-Ecole du Feu.
- Le Service provincial d'Aide aux Policiers-Pompiers-Protection civile (S.P.A.P.).
- Le Service d'Expertise et Prospectives.

I. ECOLE D'ADMINISTRATION - SITE DE MONS

1. Situation actuelle

L'organisation des formations à destination des agents provinciaux et du personnel des pouvoirs locaux relevait jusqu'il y a peu de deux structures : le service des formations R.G.B. et celui des formations continuées.

Complémentaires depuis toujours, disposant toutes deux de l'agrément de la Région wallonne, formations R.G.B. et continuées apparaissent de plus en plus imbriquées.
Les formations continuées sont en effet valorisées au titre de formations R.G.B.

Compte tenu de la proximité des services, de leur domaine d'action et de la nécessaire cohérence entre ces deux filières, votre Collège a récemment décidé de leur fusion en une seule entité appelée « Ecole d'Administration ».

Les formations organisées par l'Ecole d'Administration concourent à répondre à divers besoins, à savoir :

- le perfectionnement professionnel du personnel des Institutions et Services provinciaux, de l'Administration publique en général et plus particulièrement du personnel des Communes, des C.P.A.S., des Associations intercommunales, des Hôpitaux publics ;

- la qualification professionnelle recherchée par le personnel des Administrations publiques susvisées visant l'octroi d'une évolution de carrière ou le bénéfice d'une promotion en vertu de l'application des principes généraux de la fonction publique et de la révision générale des barèmes.

Concrètement, les activités de l'Ecole d'Administration consistent notamment à :

- recenser les besoins de formation, les analyser, y répondre (en interne ou via un partenaire externe (promotion sociale, Forem, consultants privés, ...)) ;
- trouver des formateurs-vacataires ;
- gérer les procédures d'appels d'offres en cas de recours à des prestataires privés ;
- organiser, coordonner et surveiller la formation (planning, réservation des salles, mise à disposition des outils didactiques, ...) ;
- assurer la gestion administrative des formés (dossiers d'inscription, droits d'inscription, dispense, présences, résultats d'examen, remise d'attestation, ...) ;
- assurer la gestion administrative des vacataires (désignation, horaire, rémunération, ...) ;
- assurer la gestion comptable et financière de l'institution (facturation pouvoirs locaux, élèves, déclarations de créance des vacataires, justifications des subventions obtenues à la R.W., ...) ;
- assurer la coordination et le suivi des formations R.G.B. organisées via la promotion sociale ;
- assurer la gestion documentaire (dactylographie, mise à jour, distribution, archivage des syllabi, ...) ;
- veiller au bon état d'entretien de l'équipement didactique, du mobilier et du matériel présent dans les salles de cours et en tenir l'inventaire ;
- veiller à la qualité des formations dispensées (évaluation des formations, adaptation des outils pédagogiques, ...) ;
- assurer, par les moyens les plus appropriés, la diffusion de toute information relative aux formations organisées ;
- gérer les procédures d'agrément et de subventionnement ;
- participer aux groupes de travail du C.R.F. ;
- ...

2. Offre de formations

a) Les formations R.G.B.

L'Ecole d'administration organise à ce jour toutes les formations définies et agréées par la Région Wallonne, certaines étant dispensées via des écoles de promotion sociale.

Certaines formations sont délocalisées dans quatre régions (CHARLEROI, MONS, LA LOUVIERE, TOURNAI), ce qui vaut la peine d'être souligné.

Les tableaux repris ci-dessous démontrent l'accroissement du nombre de personnes formées.

Année 1999

Année		Formations		Nombre de formés
1999	1.	Sciences administratives et annexe		168
	2.	Formations R.G.B. techniciens et ouvriers	A1 spécifique	4
			A1 technique	0
			Autres	244
			Total	416

Année 2004

Année		Formations		Nombre de formés
	1.	Accueil		225
2004	2.	Sciences administratives et annexe	Sciences administratives	103
			C3/C4	7
			D4/D5	16
	3.	Formations RGB techniciens et ouvriers	A1 spécifique	7
			A1 technique	0
			Autres	138
	4.	Animateurs culturels ou sportifs		4
			Total	500

Pour former ces 500 personnes, quelque 2.500 heures de cours ont été dispensées par 71 vacataires.

b) Les formations continuées

Les formations continuées organisées par l'Ecole d'administration permettent de maintenir à jour les connaissances des agents ou de les compléter. Elles sont également délocalisées sur les mêmes sites que les formations R.G.B. Le programme proposé est élaboré sur base des besoins recensés auprès du personnel provincial et celui des pouvoirs locaux.

L'Institut provincial de Formation a été désigné, il y a deux ans, dans le cadre de contrats de partenariats avec la Région wallonne, en qualité d'ensemblier de formation auprès des pouvoirs locaux. Pour ce faire, un agent de niveau A a pour mission d'aider les administrations locales à détecter leurs besoins, à les traduire en plans de formation et à rechercher l'opérateur compétent pour répondre aux besoins. Cette nouvelle activité contribue largement à l'accroissement du nombre de formations assurées au cours des dernières années par l'Ecole d'administration.

Alors qu'en 1999, quatre axes de formation (ressources humaines et management, marchés publics, bureautique et hygiène) étaient organisés pour un total de 7 cours et de 1.200 formés, le programme de formations de 2004 s'est décliné en 6 axes pour 69 cours différents et une population de formés qui a presque triplé (3.528 agents).

Province
Année 1999

	Nombre de formés
Formations bureautiques	255
Formations préparatoires aux examens de stabilisation	208
Accueil des nouveaux agents	274
Formation des directeurs « au changement de leadership »	30
Hygiène dans les cuisines collectives	331
Formation à la nouvelle loi sur les marchés publics	179
Formation des formateurs	47
Total	1.324

**Province + Pouvoirs locaux
Année 2004**

		Province	Pouvoirs locaux	Total
Axe 1	Management des ressources humaines et techniques d'expression orale	118	481	599
Axe 2	Finances - Comptabilité	57		57
Axe 3	Bureautique	337	1.131	1.468
Axe 4	Marchés publics	24	199	223
Axe 5	Hygiène - Sécurité	495	206	701
Axe 6	Divers	359	121	480
			TOTAL	3.528

Afin de former ces agents, pas moins de 2.800 heures de cours ont été assurées par 49 vacataires et une dizaine de consultants.

c) Les formations à distance (e-learning)

Les cours R.G.B. se déroulent en dehors des heures de service. Les horaires proposés ne permettent pas quelquefois de concilier formation et vie familiale.

Dans le souci d'optimiser l'accès aux cours, l'Ecole d'Administration s'est orientée vers un enseignement multimédiatisé à distance, via une plate-forme internet.

Cette nouvelle méthode d'apprentissage, développée par la Province de Hainaut en collaboration avec l'Université de MONS offre donc aux apprenants une meilleure gestion de leur temps d'étude.

Trois cours y sont actuellement proposés, il s'agit de la « loi provinciale », des « Finances provinciales » et des « Marchés publics de base ».

Au vu du succès rencontré et de l'intérêt des participants, 6 autres cours seront présentés fin 2005.

La convention liant la Province et l'U.M.H. se terminant en 2006, le transfert des compétences se fera en totalité vers l'Ecole d'Administration dès ce moment, ce qui nécessite qu'elle dispose d'une structure adéquate.

3. Infrastructures

Le 1^{er} septembre prochain, l'Ecole d'Administration va intégrer un nouveau bâtiment provincial et bénéficiera ainsi d'une infrastructure moderne de 2.500 m² au lieu de 700 (avec 10 salles de cours, 2 salles de réunion, 2 cafétéria, une salle polyvalente de 120 personnes).

S'y ajoute depuis le 10 janvier 2005, une antenne à TOURNAI. Elle accueille le jour les formations continuées principalement bureautiques pour le personnel provincial et des pouvoirs locaux du Hainaut Occidental et, le soir, les formations R.G.B. (2 locaux de formation et 2 bureaux administratifs). Depuis sa création, 350 personnes y ont été formées.

4. Perspectives futures

L'Ecole d'Administration envisage de continuer à étoffer son offre de formation en réponse aux besoins exprimés par les administrations, à rechercher des synergies avec les partenaires internes à l'institution provinciale et externes présents dans le paysage de la formation en Hainaut et enfin continuer à investiguer le champ des nouvelles technologies de la formation, en particulier l'e-learning.

Au vu de l'accroissement de cette Ecole d'Administration, il vous est proposé de modifier le tableau des emplois adopté en 2000, d'une part, en créant 5 postes administratifs supplémentaires à savoir :

- un chef de division A3, adjoint à la Direction et qui sera chargé entre autres de la gestion du personnel et des dossiers de formations ;
- un chef de bureau administratif A1, gestionnaire du site de TOURNAI et ensemblier des formations auprès des pouvoirs locaux ;
- 3 employés d'administration qui seront chargés de la gestion administrative et comptable des formations continuées ou R.G.B.

et, d'autre part, en créant un emploi d'agent technique D7 pour gérer le site Internet de l'Ecole, réaliser des brochures plaquettes de cours, formulaires d'inscription, ...

II. INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION SECURITE - SITE DE JURBISE

A) Académie de Police E. VAES

1. Historique et situation actuelle

Créée le 1^{er} octobre 1985, l'A.P.P.E.V. regroupe toutes les initiatives de la Province de Hainaut en matière de formation des policiers.

Au cours des cinq dernières années, l'Académie provinciale de Police E. VAES a été confrontée à :

- 1°) un accroissement de la demande de formation (dès 1998-1999) ;
- 2°) une réforme des services de police ayant des implications majeures dans l'organisation de l'école.

Chaque jour, 455 fonctionnaires sont présents sur le site de l'A.P.P.E.V. (400 élèves gérés aux niveaux logistique, administratif, disciplinaire ... et 55 membres du personnel permanent).

L'Académie provinciale de Police du Hainaut devient donc la 11^{ème} institution policière du pays et la 2^{ème} en Hainaut en termes d'effectifs.

2. Offre de formations

Formations de base par année

- Auxiliaire : 60 élèves ;
- Inspecteur de police : 240 élèves ;
- Inspecteur principal de police : 60 élèves.

Il s'agit d'une estimation ; différents facteurs pourront venir influencer les chiffres.

Formations fonctionnelles ou continuées

Sont organisées en 2005 et les années suivantes, les formations ci-après :

- a) enquêteur pour les services de recherches locales (400 à 500 fonctionnaires de police à former pour le Hainaut) ;
- b) maître-chien de patrouille et maître-chien drogue et leur recyclage (200 maîtres-chiens concernés depuis mai 2005) ;
- c) formateur, mentor, moniteur « maîtrise de la violence » et leur suivi ($\pm$ 2.000 fonctionnaires de police concernés) ;
- d) « motard », « technicien en techno-prévention », « gestionnaire fonctionnel ISLP », « assistant gestionnaire fonctionnel », « évaluateur » et « agent de quartier ».

Implémentation d'un réseau MEGA en Hainaut

L'Académie de Police a pour tradition d'être une institution orientée vers les différentes composantes de la société.

La jeunesse du Hainaut doit être sensibilisée aux risques d'assuétudes.

A ce sujet, le projet MEGA (**M**on **E**ngagement pour **G**arantir l'**A**venir) sera développé en Hainaut.

Ce programme de prévention proposé aux élèves de 5^{ème} et 6^{ème} année primaire appartient au projet pédagogique des écoles. Il implique l'Académie de Police, l'Institution et le PMS. Ses objectif et contenu sont :

- 1°) rendre les élèves plus résistants envers le comportement à risque en général et l'abus de produits nuisibles en particulier ;
- 2°) donner aux élèves les outils nécessaires à leur propre construction.

Formations continuées dites « barémiques »

Ce type de formations sera fortement développé dans les années prochaines.

En effet, chaque fonctionnaire de police et le personnel Calog a l'obligation de suivre chaque année une formation continuée barémique de dix heures.

Cela représente 4.379 fonctionnaires du niveau local + $\pm$ 800 fonctionnaires du niveau fédéral, soit 5.179 pour le seul Hainaut auxquels pourraient s'ajouter ceux du Brabant wallon, soit 972 et des unités de la Police fédérale stationnées entre autres à BRUXELLES, soit $\pm$ 1.200 personnes.

L'accroissement de population d'élèves devient marquant :

- de 1998 à 2003, la population scolaire a quadruplé ;
- de 2004 à 2008, elle passerait progressivement de $\pm$ 4.500 à 11.500 élèves.

Pour faire simple, si ces projections se confirment, l'Académie provinciale de Police aura multiplié par 10 son nombre d'élèves.

3. Infrastructure du site de JURBISE

L'accroissement des missions et des responsabilités influence évidemment l'infrastructure.

Les locaux totalisant à l'origine 1.000 m2 en comptent aujourd'hui 3.000 m2.

L'objectif étant de 11.500 élèves à l'horizon 2008, nécessitera un développement de l'infrastructure en terme de salles de classe mais aussi de locaux destinés à l'horeca.

Le réfectoire et la cuisine actuels trop petits pour accueillir les utilisateurs avec un minimum de confort.

A l'origine prévue pour produire plus ou moins 60 repas par jour, elle assume quotidiennement entre 140 et 160 repas avec des pics de 240 repas par jour ! La situation ne peut perdurer à ce rythme, d'autant plus qu'une mise en conformité aux normes européennes doit également être envisagée.

Tout ceci concourt bien évidemment à des accroissements de locaux mais aussi de personnel.

4. Perspectives futures

Des initiatives seront entreprises dans les prochaines années.

1°) Les relations internationales sont en évolution constante et entraînent des accroissements de charge.

2°) L'intégration des formations sécurité influence pareillement les travaux de tous ordres.

3°) L'intégration des formations sécurité et administration sont indispensables à certains égards et nécessitent une coordination.

4°) L'implication dans la formation d'autres corps de sécurité comme :

- les chefs d'aérodrome pour la BIAC ;
- les corps des enquêteurs des Services généraux de Renseignements de l'armée ;
- formation du corps de sécurité du Ministère de la Justice chargé du transfert des détenus et de la Police des tribunaux ;
- formation de moniteur de tir pour l'administration des Douanes et Accises du SPF Finances (septembre 2005).

A cet égard, deux pistes devraient être explorées :

1. Les formations à destination de l'administration de l'exécution des peines de l'administration pénitentiaire.
2. Les formations à destination des acteurs de sécurité collective travaillant pour diverses institutions (ex. : stewards, auxiliaires de prévention et de sécurité, gardiens de musée, services internes de surveillance des hôpitaux,...).

Afin d'assurer l'organisation administrative du site, un emploi de chef de bureau A1 supplémentaire s'impose pour s'occuper des dossiers du personnel, des formateurs détachés de la Police locale et fédérale, du contingent des élèves en formation de base.

Il s'indique, vu l'importance croissante de ses missions, de rémunérer plus justement les responsabilités de l'économiste par transformation de son emploi en poste de gradué spécifique en chef B4.

Le site de JURBISE s'étant considérablement étendu ($\pm$ 3.000 m² de surface bâtie), le renforcement de l'effectif des ouvriers s'impose comme suit :

- création d'un poste d'ouvrier brigadier C1 pour diriger l'équipe des ouvriers ;
- création d'emploi supplémentaire d'ouvrier qualifié ;
- transformation de 2 emplois d'auxiliaire professionnelle en postes d'ouvrière E1 ;
- création d'un emploi d'ouvrier E1 pour la concierge du site.

B) Centre de Formation des Membres des Services d'Incendie – Ecole du Feu

1. Historique

Créée le 9 mars 1987, l'Ecole du Feu a lancé le nouveau programme de formation destiné aux sapeurs pompiers stagiaires membres des 25 services incendie des communes du Hainaut assurant les services de secours des populations du Hainaut.

Elle assure également la formation, le perfectionnement et le recyclage des membres des services incendie ainsi que des titulaires des grades opérationnels des niveaux 3 et 4 de la Protection civile.

2. Offre de formations

a. Formations à l'intention du personnel des entreprises privées – EPI

L'Ecole du Feu a réalisé et réalisera plusieurs formations d'équipier de première intervention destinées au personnel des entreprises privées, administrations communales, CPAS, etc...

b. Formations réalisées

Afin de respecter l'AR du 8 avril 2003 relatif à la formation des membres des services publics de secours, toutes les formations en vue de l'obtention de brevet, sont organisées en modules. Il est évident que ce système modulaire alourdit et augmente le travail du secrétariat.

C'est plus de 1.400 heures de cours qui seront nécessaires pour organiser les formations prévues cette année au sein du centre de JURBISE et de nos quatre sections régionales de formation.

L'accroissement du centre est réel. Il y a donc lieu de porter à 1/3 temps le volume des fonctions de directeur A5 actuellement limité à ¼ temps et de créer 2 postes supplémentaires d'employé d'administration pour assumer au mieux la gestion comptable et financière, administrative des formations.

C) Centre de Formation et Perfectionnement des Secouristes – Ambulanciers

1. Historique

En 1994, l'Ecole du Feu devenait l'Institut de Formation des Services de Secours du Hainaut (IFSSH) qui allait assurer en plus la formation, le perfectionnement et le recyclage des membres des divers services d'urgence (SAMU et SMUR).

Suite aux AR des 13 février 1998 et 19 mars 1998 relatifs aux Centres de Formation et de Perfectionnement des Secouristes-Ambulanciers, deux Centres de Formation et de Perfectionnement ont été créés sous la même ASBL, l'un évoqué précédemment (l'Ecole du Feu), l'autre aux Secouristes-Ambulanciers, devenu une école autonome au sein de l'IPF.

2. Offre de formations

Les formations de base :

En 2004 et selon les besoins des services ambulanciers, six sessions de formation de base organisées, ce qui représente $\pm$ 200 candidats ambulanciers inscrits.

Formations permanentes :

Chaque année, des cours de recyclage sont organisés, 1.000 ambulanciers agréés par le Ministère de la Santé publique sont concernés par ceux-ci.

3. Perspectives futures

Des formations ponctuelles et diverses peuvent, à la demande de divers organismes, être assurées (formation type pour les agents de sécurité de la Province, séances d'information et de mise à jour du corps enseignant,...).

Les mêmes raisons évoquées pour les autres centres justifient la création de deux postes d'employés d'administration supplémentaires qui aideront le Directeur (1/4 temps) et le gradué spécifique.

D) Le Service provincial d'Assistance aux Policiers, Pompiers, Ambulanciers et Protection civile

La situation du psychologue du service a été arrêtée par votre Conseil en séance du 18 janvier 2005. Il s'agit de situer l'emploi dans le cadre ainsi que le demande la Région wallonne pour régularisation.

E) Service d'Expertise et Prospectives

Une synergie est indispensable entre tous les acteurs de formation de l'IPF pour aider à tout mettre en œuvre pour répondre aux exigences qui seront tout prochainement imposées par le Ministre fédéral de l'Intérieur à l'Ecole de Police et vraisemblablement au niveau de l'Ecole du Feu.

Dès lors, il y a lieu d'être proactif et d'anticiper ce qui sera imposé par voie législative mais en privilégiant les économies d'échelles et en faisant bénéficier les autres filières de cette nouvelle cellule ainsi constituée et travaillant au bénéfice de tous.

1. Mission générale

Hormis la coordination et l'appui quotidien aux différentes filières, les missions fondamentales et prioritaires de cette cellule seront, en collaboration avec le Conseil de direction :

- a) élaboration d'un « Mission Statement » ;
Prospection et perspectives
 - Assistance pour la conception, le suivi et le contrôle du « Mission Statement » de l'IPF.
 - Assistance à la conception, contrôle et suivi du projet pédagogique.
 - Recherche et développement de stratégies, des matières ayant trait aux différents domaines d'activités de l'IPF et notamment la collaboration avec d'autres institutions d'enseignement, des centres de recherches, des institutions scientifiques et des administrations publiques.
 - Participation à des groupes de travail pour le développement de nouvelles stratégies et de matières ayant trait aux domaines concernés par l'IPF.
 - Assistance et interfaces d'éventuels audits réalisés au bénéfice de l'IPF.
- b) élaboration d'un projet pédagogique ;
- c) élaboration d'un plan annuel de formation ;
- d) élaboration du projet de Note de Politique Générale à soumettre à la présidence de l'IPF.

Les buts de ces différentes missions sont :

- 1°) garantir un niveau de qualité pour la totalité du système de formation ;
- 2°) créer les moyens de gérer la totalité du système de formation ;
- 3°) tenir compte des besoins réels de formation des «clients » de l'IPF.

2. Composition du Service d'Expertise et Prospectives

Le Service est dirigé par l'Inspecteur général de l'IPF, assisté d'un directeur dont la disponibilité au sein de l'IPF doit être totale vu l'importance et le suivi quotidien de ses missions.

Missions :

- Réception et transmission aux personnes compétentes des plaintes et des remarques des étudiants.
- Appui et fonction de relais aux étudiants pour des problèmes d'ordre pratique, financier ou personnel.
- Personne de confiance en ce qui concerne les comportements de harcèlement (sexuels,...) indésirables sur le lieu de travail.

L'importance de ces missions justifie le poste de directeur déjà prévu au cadre de 2000.

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

LA DEPUTATION PERMANENTE DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE GREFFIER PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s)P. MELIS.	(s)C. DURIEUX.

Objet : Cadre de l'Institut provincial de Formation. Adaptation.
Résolution du Conseil du 21 juin 2005

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu sa résolution du 23 novembre 1999, créant l'Institut provincial de Formation à partir du 1^{er} janvier 2000 et fixant le cadre du personnel ;

Considérant que ce jour, l'Institut provincial de Formation intègre les structures suivantes :

- l'Ecole d'Administration comprenant :
 - les formations continuées ;
 - les formations RGB.
- l'Académie provinciale Emilien VAES ;
- le Centre de Formation et de Perfectionnement des Secouristes-Ambulanciers ;
- le Centre de Formation des Membres des Services Incendie-Ecole du Feu ;
- le Service provincial d'Aide aux Policiers-Pompiers-Protection civile (SPAP) ;
- le Service d'Expertise et Prospectives ;

Considérant qu'il y a lieu pour chaque structure d'adapter le cadre de 2000 suite à l'accroissement massif des formations y données ;

Considérant dès lors, que l'Ecole d'Administration de par sa nouvelle définition de fonctions doit bénéficier de 5 postes administratifs supplémentaires à savoir :

- un chef de division administratif ;
 - un chef de bureau administratif ;
 - 3 employés d'administration
- et un emploi d'agent technique ;

Considérant que l'ampleur des formations organisées par l'Académie de Police Emilien VAES est telle qu'il est impératif de créer un emploi de chef de bureau administratif A1 afin d'assurer le suivi administratif de cette institution ;

Considérant qu'il y a lieu de prévoir un poste de gradué spécifique B4 au vu de rémunérer plus justement les responsabilités de l'économe ;

Considérant que le site de JURBISE (APPEV, Ecole du Feu, Ambulanciers – SPAP) s'est considérablement étendu et que l'entretien de ces bâtiments oblige l'augmentation du « pool » ouvrier par un ouvrier brigadier C1, un ouvrier qualifié et 2 1/5 temps d'ouvrier E1 ;

Considérant que le nombre de formations demandé au Centre de formation des membres des Services Incendie dit Ecole du Feu afin de respecter l'Arrêté royal du 8 avril 2003 engendre l'extension d'attributions du Directeur d'1/4 temps vers 1/3 temps et que deux employés d'administration doivent lui être adjoints afin d'obtenir une gestion optimale.

Considérant que pour la raison de demandes de formations auprès du Centre de Formation et Perfectionnement des Secouristes-Ambulanciers, deux emplois d'employés d'administration sont également nécessaires à la bonne gestion du Centre ;

Considérant que la situation du psychologue responsable du Service provincial d'Assistance aux Policiers, Pompiers Ambulanciers et Protection a été adoptée par résolution du Conseil provincial en date du 18 janvier 2005 et qu'il s'agit donc de situer l'emploi dans le cadre ainsi que le demande la RGB pour régularisation ;
Considérant qu'au sein de l'Institut provincial de Formation est développé et créé un Service d'Expertise et de Prospectives chargé de l'étude de l'avenir dudit institut et qu'un directeur est nécessaire afin de finaliser cette mission ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition de la Députation permanente ;

A R R E T E :

Le cadre de l'Institut provincial de Formation arrêté par résolution du Conseil provincial du 23 novembre 1999 est fixé à nouveau comme il est indiqué en annexe.

La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En séance à MONS, le 21 juin 2005.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s)P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s)A. DEPRET.

INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION						
CADRE 1 ^{er} JANVIER 2000	<u>EFFECTIFS</u>		<u>CADRE NOUVEAU</u>		<u>REMARQUES</u>	
PERSONNEL DE DIRECTION						
Inspecteur général A7	1	Inspecteur général A7	1	Inspecteur général A7	1	Dont 2 emplois de directeur « administratif ». X mis à disposition par la police fédérale dans le cadre d'une convention
Premier directeur A6	1	Premier directeur A6	1	Premier directeur A6	1	
Directeur A5 dont 2 emplois de chef de division ou de directeur	3 1/4	Directeur A5	2 1/4	Directeur A5	3 1/3	
TOTAL	5 1/4		4 1/4		5 1/3	

PERSONNEL ADMINISTRATIF						
Chef de division A3	1	Chef de division	1	Chef de division	2	
Chef de bureau A1	3	Chef de bureau A1	5	Chef de bureau A1	5	
Chef de service C3	2	Chef de service C3	0	Chef de service C3	2	
Employé d'administration D1-D4-D6 dont un en extinction	15	Employé d'administration D1-D4-D6	22 1/2	Employé d'administration D1-D4-D6	20	Dont un emploi occupé par un gradué spécifique désigné et rémunéré comme tel Dont un emploi venant des SGP Dont 4 emplois occupés par 3 techniciens et un agent technique en informatique désignés et rémunérés comme tels.
CADRE 1 ^{er} JANVIER 2000		<u>EFFECTIFS</u>		<u>CADRE NOUVEAU</u>		<u>REMARQUES</u>
Auxiliaire d'administration E1	1	Auxiliaire d'administration	1	Auxiliaire d'administration	1	
TOTAL	22		29 1/2		30	

PERSONNEL OUVRIER						
				Ouvrier brigadier C1	1	
Auxiliaire professionnel brigadier C1	1	Auxiliaire professionnel brigadier C1	1	Auxiliaire professionnel brigadier C1	2	
Ouvrier D4 dont un en extinction	3	Ouvrier D4	4	Ouvrier qualifié D1 - D4	5	
Ouvrier qualifié D1	1	Ouvrier qualifié D1	1			
		Ouvrier E1	1	Ouvrier E1	2 7,6/38	
Auxiliaire professionnel E1 dont 3/5 en extinction	10 3/5	Auxiliaire professionnel E1	10 7,2/38	Auxiliaire professionnel E1	8 30,4/38	
TOTAL	15 3/5		17 7,2/38		19	

PERSONNEL FORMATEUR						
Instructeur	2 1/2	Moniteur de tir – chauffeur	2			Mis à disposition dans le cadre d'une convention
		Moniteur surveillant	1			Mis à disposition dans le cadre d'une convention
TOTAL	2 1/2		3		0	

Soient les résolutions qui précèdent, approuvées par un arrêté du 22 juillet 2005, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, Division des Provinces et des Entreprises publiques, référencée DPEP/DAP/50.000/232.1/migHtdixcadres - 215 - 05 et insérées dans le Bulletin provincial en application des dispositions décrétales

MONS, le 12 octobre 2005.

Le Greffier provincial,
(s)P. MELIS.

Le Président,
(s)A. DEPRET.