

Bulletin provincial



N° 23

2017

30 OCTOBRE

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Ajustements du cadre « Services Transversaux et Stratégiques »

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

Séance du 27 juin 2017

MONS, le 8 juin 2017.

Mesdames,
Messieurs,

1. Contexte

La Résolution du 27 mars 2012 a fixé le cadre des « Services transversaux et stratégiques », né de la fusion des Services généraux provinciaux, du Service des Relations publiques, de la Régie Imprimerie provinciale et du SERETOS. Il a été validé par la tutelle en date du 29 mai 2012 et est entré en vigueur le 1^{er} juin 2012.

Ce cadre a été modifié par le Conseil provincial en date du 28 avril 2015 et est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015. La modification portait sur la création des emplois d'agents de sécurité/vigiles.

La mise en œuvre sur le terrain a mis en évidence des besoins d'ajustements par catégorie de personnel afin de répondre au mieux aux activités et à l'organisation des piliers qui dépendent de celui-ci.

2. Cadre

a) Personnel de direction

I. Inspecteur général

- Supprimer la mise en extinction de l'emploi d'Inspecteur général A7 prévue dans le cadre précédent au sein du pilier de la Direction générale. Ce poste serait donc réactivé et se justifie par la création d'un poste de Directeur général adjoint, à l'instar de ce qui se fait dans d'autres provinces.

En effet, les dispositions du décret visant à renforcer la bonne gouvernance au niveau local d'une part, et la réforme des grades légaux d'autre part impliquent davantage de responsabilités et de missions transversales pour la Direction générale. Eu égard aux masses budgétaires à gérer, au nombre de décisions des Autorités à traiter et au nombre d'agents à diriger, il est proposé que le Directeur général soit épaulé par un fonctionnaire de haut grade, susceptible notamment de participer à la préparation et au suivi des travaux du Comité de Direction et du Comité de Management, au suivi du plan stratégique opérationnel, à l'accompagnement des changements dans la recherche de synergies ... Le poste ferait l'objet ultérieurement d'une description de tâches bien précises soumises au Conseil provincial.

II. Premier Directeur/Premier directeur spécifique

- Créer, au sein du pilier de la Direction générale, un emploi de Premier Directeur A6 supplémentaire, et en contrepartie de supprimer un emploi de Directeur A5. Cet emploi se justifie par la création d'un service de Sûreté, intégrant aussi bien la sûreté des biens et des personnes que la sécurité de l'information. Ces deux matières deviennent de plus en plus présentes dans la vie quotidienne de l'Institution et doivent faire l'objet d'une attention particulière. Le fonctionnaire désigné sera l'interlocuteur privilégié de toutes les institutions provinciales pour ces deux domaines. Il s'agira d'un service d'appui, de collectes et de conseils aux institutions, qui apportera une réponse aux difficultés rencontrées par les responsables. Il fera rapport régulièrement aux Autorités qui sont particulièrement sensibles à ces sujets.
- Créer un emploi de Premier Directeur spécifique A6 supplémentaire pour permettre l'encadrement du déploiement de la Qualité au sein de toutes les institutions provinciales. Il s'agit d'instaurer une véritable politique Qualité provinciale, de faire un compte rendu régulier aux Autorités, d'accompagner les institutions dans la démarche, d'assurer des missions de formation et de coaching.

Au vu du coût élevé d'une consultance externe dans cette matière, cette mission serait confiée à un haut fonctionnaire, ce qui permettrait d'une part d'assurer la parfaite corrélation entre les démarches Qualité, Plan stratégique opérationnel ADhésioN et contrôle interne, et d'autre part de profiter de l'accroissement des compétences internes en matière de Management de la Qualité.

- Créer un second emploi de Premier Directeur A6sp ou Directeur dédié au Bureau provincial des Amendes administratives au sein du pilier Direction générale étant donné l'importance que ce service représente actuellement.

III. Directeur

- Créer 1 poste de Directeur A5 au sein de l'Inspection générale des Ressources humaines : il s'agit en effet de restructurer le service en charge de la paie du personnel, de refondre totalement le programme informatique qui sous-tend cette gestion, et de revoir les missions dévolues aux différents acteurs en institution et au sein de l'administration centrale. Il s'agira de prendre en charge l'ensemble des éléments intégrant le processus de paie, compétence actuellement morcelée entre l'inspection des ressources humaines, la direction financière et la direction générale des systèmes d'information (gestion de la paie, de l'après-paie, édition des fiches de paie, des fiches fiscales,

alimentation du compte individuel, ...). Ce déploiement s'inscrit dans le cadre d'un des objectifs stratégiques de l'Inspection générale des Ressources humaines, à savoir la conformité légale des actes posés et le suivi des recommandations des organismes de contrôle externes.

- Ouvrir l'emploi de Directeur A5 à un attaché spécifique A4sp à la mise à la retraite de l'actuel second Directeur A5 au sein de la Coopération internationale. Avec le Directeur du service, l'adjoint supervise les quatre sites d'exploitation, dont deux dans le sud de la France, employant 45 personnes (ASBL + service provincial). Ce poste comporte de nombreuses responsabilités telles que le contrôle interne, la mise en œuvre de méthodes et procédures de gestion favorisant l'efficacité, le contrôle et la rapidité des tâches. Cela passera inévitablement par le recrutement d'un agent compétent et expérimenté.
- Créer un second poste de direction ouvert à un Arrêté spécifique A4SP pour le pilier de la communication afin de confier la gestion de Hainaut Concept Impression dont les techniques ont évolué et appellent des compétences de plus en plus pointues.

b) Personnel administratif

I. Chef de division

- Créer trois emplois de Chef de division A3 au sein de la Direction générale dont un par la suppression de la mise en extinction d'un emploi :
 - Le premier se justifie par l'augmentation considérable du nombre de dossiers de contentieux, de sanctions disciplinaires et de recours sur l'ensemble des institutions provinciales. Cela nécessite un suivi intensif des dossiers, non seulement pour leur préparation en vue du passage au Collège provincial, mais également de nombreux contacts avec les avocats désignés.
 - Le second se justifie par la mise en œuvre d'un système de contrôle interne, comme le prévoit la réforme des grades légaux. Il s'agit d'accompagner les institutions dans l'élaboration d'un système cohérent avec notre plan stratégique opérationnel et nos actions de qualité. Cet emploi permettra de renforcer cet axe au sein de la Cellule Stratégie.
 - Le troisième permettra un suivi adéquat de la nouvelle législation sur le bien-être dans ses aspects psychosociaux sur l'ensemble des institutions provinciales. Non seulement l'implication de l'employeur a été largement accrue dans cette nouvelle mouture, mais les délais de réaction ont aussi été fortement réduits. La mission de suivi des actions et recommandations formulées revenant à la Direction générale, cette mission justifie pleinement le recours à un chef de division.

II. Chef de bureau

- Créer deux postes de Chef de Bureau administratif A1 pour la Direction générale destinés à renforcer la cellule gérant la supracommunalité. En effet, la Province de Hainaut a lancé un vaste programme de soutien aux communes qui nécessite des contacts et un suivi réguliers. Etant donné le succès rencontré par ce projet, il importe d'étayer la cellule travaillant sur cette matière, afin de ne pas risquer de décevoir nos partenaires. La supracommunalité, portée par le Président du Collège provincial, fait partie des projets phares de la Province de Hainaut.
- Créer un poste de Chef de Bureau administratif au sein de l'Inspection générale des Ressources humaines pour un juriste qui viendra en appui de la seule juriste de l'IGRH qui a pris des fonctions de direction et s'est dès lors vue confier de nouvelles missions. Les missions confiées à cette personne sont entre autres la veille réglementaire, les adaptations statutaires et du règlement de travail, le contentieux, la discipline, ...

- Créer dans le pilier de coopération internationale, deux postes de Chefs de bureau. A l'occasion de la refonte de la politique de coopération internationale mise en œuvre par la Province de Hainaut, le service de la Coopération internationale est amené à trouver des financements externes pour réaliser ses projets. Le subventionnement s'obtient grâce à la constitution de dossiers techniques très spécifiques, nécessitant une expertise particulière, la connaissance de langues étrangères et une grande disponibilité pour se déplacer à l'étranger.
- Créer 5 postes supplémentaires au sein du pilier de la Direction financière qui sont justifiés par la création de nouvelles cellules, à savoir TVA, Contentieux, RH/PSO/VR/Infra ou le renforcement de postes à responsabilité au niveau des services Assurances (poste non prévu au cadre de 2012) et CEC (recentralisation des dépenses suite à l'application de la TVA et des recommandations de l'ONSS).
- Créer un chef de bureau administratif au sein du pilier Communication. Celui-ci sera lié à la mission commerciale du service : développement et intensification d'une double mission de démarche commerciale et d'amélioration de l'image HCI, en interne, au sein des services provinciaux et des partenaires extérieurs – contact avec les clients actuels et les clients potentiels – mise en place d'un plan marketing et d'un volet « supracommunalité » dans les services proposés par l'imprimerie.
- Créer un autre poste de Chef de Bureau administratif en charge de la facturation et de la comptabilité est à créer au sein du pilier Communication : mission d'adjointe financière auprès de la direction et du comptable de régie – gestion quotidienne du programme multipress de gestion des factures, de la production et de la planification.

III . Employé d'administration

- Créer deux postes d'employé d'administration. Un au sein de la Coopération internationale puisque ce service s'articule autour de deux piliers, le tourisme social et solidaire et la coopération internationale et que ces deux politiques s'adressent en priorité aux villes et communes hennuyères, ainsi qu'aux citoyens. Une communication efficace et ciblée revêt la plus haute importance. Par conséquent, il est nécessaire de renforcer le service avec un agent familier aux nouvelles technologies, habitué à travailler avec la presse et ayant une connaissance approfondie des dossiers. La fonction « communicant » manque cruellement au service de la coopération internationale. L'autre pour le pilier de la Direction financière par transformation d'un emploi d'auxiliaire d'administration.
- Transformer un emploi d'ouvrier brigadier C1 en un emploi d'employé d'administration à l'Inspection générale des Ressources humaines : l'agent assure actuellement l'archivage des dossiers du personnel, cet emploi correspond plus à un métier administratif et, dès lors, lors de la mise à la retraite de l'agent, le recrutement se portera sur un agent administratif.
- Transformer un emploi d'employé d'administration en agent technique D7/D9 pour les missions à conférer dans le service Sureté sur base des explications reprises au point Direction

IV . Auxiliaire d'administration

- Supprimer un emploi d'auxiliaire d'administration E2 et d'en transformer un autre en employé d'administration comme évoqué ci-dessus.

c) Personnel ouvrier

I. Ouvrier qualifié et ouvrier

- Supprimer 4 emplois, dont 3 ouvriers qualifiés et un d'ouvrier, qui étaient liés à la Direction générale et dont les missions ne sont plus requises étant donné que les agents sont repris dans la sécurité.

II. Auxiliaires professionnelles

- Supprimer 2 emplois sur les 3,75 en extinction suite à la retraite des titulaires.

d) Personnel technique

I. Chef de division

- Créer 2 postes de Chef de division technique dont un au sein du pilier communication en vue d'assurer la responsabilité du pôle « communication externe », d'assurer la dynamisation de la plateforme des communicants et de développer la communication supracommunale et un au sein du pilier de la Direction financière et qui aura pour mission de superviser le service TVA ainsi que les services de l'Inspection comptable.

II. Chef de bureau

- Créer un poste de Chef de bureau au sein du pilier de la Direction financière qui est justifié par la création d'une nouvelle cellule en charge du traitement de la T.V.A. En effet, vu la nouvelle circulaire AGFisc n° 42/2015 (E.T. 125.567) du 10 décembre 2015 visant à apporter des précisions relativement à l'assujettissement à la TVA des organismes de droit public, il est apparu nécessaire de créer au sein des services financiers u nouveau service en charge de cette matière.
- Ce service devra veiller au respect par la Province de Hainaut des obligations d'assujettissement en matière de TVA. Il sera en charge de la consolidation des données comptables des différentes entités (régies & PHt) qui sont nécessaires à l'établissement de la déclaration mensuelle à la TVA. et des écritures budgétaires et comptables y afférents.

Il aura pour mission d'identifier la Province de Hainaut à la TVA, d'établir les activités soumises à la TVA et les présenter au contrôleur TVA, de déterminer les opportunités de récupérations de la TVA, établir les conditions dans lesquelles la TVA doit être payée. Il devra également déterminer le droit à la déduction et la meilleure proposition de clés de proratisation. Il sera également le lien entre la Province et les ASBL en matière de TVA, ISOC, ...

III. Agent technique

Créer trois emplois d'agent technique D7/D9 dont deux au sein du pilier de la communication, l'un en vue de stabiliser le pôle audiovisuel dans son volet « montage/réalisation » et l'autre pour assurer la mission de Community Manager au sein du pôle Web. Ces créations sont compensées par la suppression de 2 emplois de technicien. Le dernier au sein du pilier de la Direction financière, justifié par la création de la nouvelle cellule en charge du traitement de la TVA, comme expliqué ci-dessus.

Sur les 6 postes en extinction d'agent technique, 3 sont supprimés suite à la retraite des titulaires, 3 emplois restent par conséquent en extinction.

e) Personnel de niveau A spécifique

- Créer un poste d'attaché spécifique A1SP au sein de l'Inspection générale des Ressources humaines réservé à un psychologue vu l'accroissement des demandes de suivi psychologique et d'accompagnement des travailleurs en difficultés personnelles et la mise en œuvre de la politique de lutte contre l'absentéisme du personnel (analyses

statistiques, accompagnement des institutions, suivi de plans d'action, formation de la ligne hiérarchique ...)

f) Personnel spécifique

- Créer un poste de Chef de Bureau spécifique A1 dans le pilier Coopération internationale, cet emploi de promotion se justifie par le fonctionnement du centre de vacances neuf mois par an, réalisant près de 10000 nuitées et accueillant 1400 bénéficiaires par année. L'équipe est composée de dix personnes (cuisiniers, serveurs, femmes de chambre, ouvrier d'entretien et, durant les mois d'été, animateurs).

Il est proposé que le cadre ci-joint annexé entre en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

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

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL, (s) P. MELIS.
LE PRESIDENT, (s) G. MOORTGAT.

OBJET : Ajustements du cadre « Services Transversaux et Stratégiques »

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu notre résolution du 27 mars 2012 fixant le cadre « Services Transversaux et Stratégiques » résultant des Services généraux provinciaux, du Service des Relations publiques, de la Régie Imprimerie provinciale et du SERETOS, entré en vigueur le 1^{er} juin 2012 ;

Vu notre résolution du 28 avril 2015 modifiant ce cadre pour créer des emplois d'agents de sécurité/vigiles, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015 ;

Considérant que sa mise en œuvre sur le terrain a mis en évidence des besoins d'ajustements par catégorie de personnel afin de répondre au mieux aux activités et à l'organisation des piliers qui dépendent de celui-ci ;

Considérant que les modifications sont les suivantes :

a) Personnel de direction

I. INSPECTEUR GENERAL

Supprimer la mise en extinction de l'emploi d'Inspecteur général A7 prévue dans le cadre précédent au sein du pilier de la Direction générale. Ce poste serait donc réactivé et se justifie par la création d'un poste de Directeur général adjoint, à l'instar de ce qui se fait dans d'autres provinces.

En effet, les dispositions du décret visant à renforcer la bonne gouvernance au niveau local d'une part et la réforme des grades légaux d'autre part impliquent davantage de responsabilités et de missions transversales pour la Direction générale. Eu égard aux masses budgétaires à gérer, au nombre de décisions des Autorités à traiter et au nombre d'agents à diriger, il est proposé que le Directeur général soit épaulé par un fonctionnaire de haut grade, susceptible notamment de participer à la préparation et au suivi des travaux du Comité de Direction et du Comité de Management, au suivi du plan stratégique opérationnel, à l'accompagnement des changements dans la recherche de synergies ...Le poste ferait l'objet ultérieurement d'une description de tâches bien précises soumises au Conseil provincial.

II. PREMIER DIRECTEUR/PREMIER DIRECTEUR SPECIFIQUE

Créer, au sein du pilier de la Direction générale, un emploi de Premier Directeur A6 supplémentaire, et en contrepartie de supprimer un emploi de Directeur A5. Cet emploi se justifie par la création d'un service de sûreté, intégrant aussi bien la sûreté des biens et des personnes que la sécurité de l'information. Ces deux matières deviennent de plus en plus présentes dans la vie quotidienne de l'Institution et doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Le fonctionnaire désigné sera l'interlocuteur privilégié de toutes les institutions provinciales pour ces deux domaines. Il s'agira d'un service d'appui, de collectes et de conseils aux institutions, qui apportera une réponse aux difficultés rencontrées par les responsables. Il fera rapport régulièrement aux Autorités qui sont particulièrement sensibles à ces sujets.

Créer un emploi de Premier Directeur spécifique A6 supplémentaire pour permettre l'encadrement du déploiement de la Qualité au sein de toutes les institutions provinciales. Il s'agit d'instaurer une véritable politique Qualité provinciale, de faire un compte rendu régulier aux Autorités, d'accompagner les institutions dans la démarche, d'assurer des missions de formation et de coaching.

Au vu du coût élevé d'une consultance externe dans cette matière, cette mission serait confiée à un haut fonctionnaire, ce qui permettrait d'une part d'assurer la parfaite corrélation entre les démarches Qualité, Plan stratégique opérationnel ADhésioN et contrôle interne, et d'autre part de profiter de l'accroissement des compétences internes en matière de Management de la Qualité.

Créer un second emploi de Premier Directeur A6sp ou Directeur dédié au Bureau provincial des Amendes administratives au sein du pilier Direction générale étant donné l'importance que ce service représente actuellement.

III. DIRECTEUR

Créer 1 poste de Directeur A5 au sein de l'Inspection générale des Ressources humaines : il s'agit en effet de restructurer le service en charge de la paie du personnel, de refondre totalement le programme informatique qui sous-tend cette gestion, et de revoir les missions dévolues aux différents acteurs en institution et au sein de l'administration centrale. Il s'agira de prendre en charge l'ensemble des éléments intégrant le processus de paie, compétence actuellement morcelée entre l'inspection des ressources humaines, la direction financière et la direction générale des systèmes d'information (gestion de la paie, de l'après-paie, édition des fiches de paie, des fiches fiscales, alimentation du compte individuel, ...). Ce déploiement s'inscrit dans le cadre d'un des objectifs stratégiques de l'Inspection générale des Ressources humaines, à savoir la conformité légale des actes posés et le suivi des recommandations des organismes de contrôle externes.

Ouvrir l'emploi de Directeur A5 à un Attaché spécifique A4sp à la mise à la retraite de l'actuel second directeur A5 au sein de la Coopération internationale. Avec le Directeur du service, l'adjoint supervise les quatre sites d'exploitation, dont deux dans le Sud de la France, employant 45 personnes (ASBL + Service provincial). Ce poste comporte de nombreuses responsabilités telles que le contrôle interne, la mise en œuvre de méthodes et procédures de gestion favorisant l'efficacité, le contrôle et la rapidité des tâches. Cela passera inévitablement par le recrutement d'un agent compétent et expérimenté.

Créer un second poste de direction ouvert à un attaché spécifique A4SP pour le pilier de la communication afin de confier la gestion de Hainaut Concept Impression dont les techniques ont évolué et appellent des compétences de plus en plus pointues.

b) Personnel administratif

I. CHEF DE DIVISION

Créer trois emplois de chef de division A3 au sein de la Direction générale dont un par la suppression de la mise en extinction d'un emploi :

- Le premier se justifie par l'augmentation considérable du nombre de dossiers de contentieux, de sanctions disciplinaires et de recours sur l'ensemble des institutions provinciales. Cela nécessite un suivi intensif des dossiers, non seulement pour leur préparation en vue du passage au Collège provincial, mais également de nombreux contacts avec les avocats désignés.
- Le second se justifie par la mise en œuvre d'un système de contrôle interne, comme le prévoit la réforme des grades légaux. Il s'agit d'accompagner les institutions dans l'élaboration d'un système cohérent avec notre plan stratégique opérationnel et nos actions de qualité. Cet emploi permettra de renforcer cet axe au sein de la Cellule Stratégie.
- Le troisième permettra un suivi adéquat de la nouvelle législation sur le bien-être dans ses aspects psychosociaux sur l'ensemble des institutions provinciales. Non seulement l'implication de l'employeur a été largement accrue dans cette nouvelle mouture, mais les délais de réaction ont aussi été fortement réduits. La mission de suivi des actions et recommandations formulées revenant à la Direction générale, cette mission justifie pleinement le recours à un chef de division.

II. CHEF DE BUREAU

- Créer deux postes de chef de bureau administratif A1 pour la Direction générale destinés à renforcer la cellule gérant la supracommunalité. En effet, la Province de Hainaut a lancé un vaste programme de soutien aux communes qui nécessite des contacts et un suivi réguliers. Etant donné le succès rencontré par ce projet, il porte d'étayer la cellule travaillant sur cette matière, afin de ne pas risquer de décevoir nos partenaires. La supracommunalité, portée par le Président du Collège provincial, fait partie des projets phares de la Province de Hainaut.
- Créer un poste de chef de bureau administratif au sein de l'Inspection générale des Ressources humaines pour un juriste qui viendra en appui de la seule juriste de l'IGRH qui a pris des fonctions de direction et s'est dès lors vue confier de nouvelles missions. Les missions confiées à cette personne sont entre autres la veille réglementaire, les adaptations statutaires et du règlement de travail, le contentieux, la discipline.
- Créer dans le pilier coopération internationale, deux postes de Chefs de Bureau. A l'occasion de la refonte de la politique de Coopération internationale mise en œuvre par la Province de Hainaut, le service de la Coopération internationale et amené à trouver des financements externes pour réaliser ses projets. Le subventionnement s'obtient grâce à la constitution de dossiers techniques très spécifiques, nécessitant une expertise particulière, la connaissance de langues étrangères et une grande disponibilité pour se déplacer à l'étranger.
- Créer 5 postes supplémentaires au sein du pilier de la Direction financière qui sont justifiés par la création de nouvelles cellules, à savoir TVA, Contentieux, RH/PSO/VR/Infra ou le renforcement de postes à responsabilité au niveau des services Assurances (poste non prévu au cadre e 2012) et C.E.C. (recentralisation des dépenses suite à l'application de la T.V.A. et des recommandation de l'O.N.S.S.).
- Créer un Chef de bureau administratif au sein du pilier Communication. Celui-ci sera lié à la mission commerciale du service : développement et intensification d'une double mission de démarche commerciale et d'amélioration de l'image HCI, en interne, au sein des services provinciaux et des partenaires extérieurs – contact avec les clients actuels et les clients potentiels - mise en place d'un plan marketing et d'un volet « supracommunalité » dans les services proposés par l'imprimerie.

- Créer un autre poste de chef de bureau administratif en charge de la facturation et de la comptabilité est à créer au sein du pilier Communication : mission d'adjointe financière auprès de la direction et du comptable de régie - gestion quotidienne du programme multipress de gestion des factures, de la production et de la planification.

III. EMPLOYE D'ADMINISTRATION

Créer **deux postes d'employé d'administration**. Un au sein de la Coopération internationale puisque ce service s'articule autour de deux piliers le tourisme social et solidaire et la coopération internationale et que ces deux politiques s'adressent en priorité aux villes et communes hennuyères, ainsi qu'aux citoyens. Une communication efficace et ciblée revêt la plus haute importance. Par conséquent, il est nécessaire de renforcer le service avec un agent familier aux nouvelles technologies, habitué à travailler avec la presse et ayant une connaissance approfondie des dossiers. La fonction « communicant » manque cruellement au service de la Coopération internationale. L'autre pour le pilier de la Direction financière par transformation d'un emploi d'auxiliaire d'administration.

Transformer un emploi d'ouvrier brigadier C1 en un employé d'administration à l'Inspection générale des Ressources humaines : l'agent assure actuellement l'archivage des dossiers du personnel, cet emploi correspond plus à un métier administratif et dès lors, lors de la mise à la retraite de l'agent, le recrutement se portera sur un agent administratif.

Transformer un emploi d'employé d'administration en agent technique D7/D9 pour les missions à conférer dans le service Sureté sur base des explications reprises au point Direction.

IV. AUXILIAIRE D'ADMINISTRATION

Supprimer un emploi d'auxiliaire d'administration E2 et d'en transformer un autre en employé d'administration comme évoqué ci-dessus.

c) Personnel ouvrier

I. OUVRIER QUALIFIE ET OUVRIER

Supprimer 4 emplois, dont 3 ouvriers qualifiés et un d'ouvrier, qui étaient liés à la Direction générale et dont les missions ne sont plus requises étant donné que les agents sont repris dans la sécurité.

II. AUXILIAIRES PROFESSIONNELLES

Supprimer 2 emplois sur les 3,75 en extinction suite à la retraite des titulaires.

d) Personnel technique

I. CHEF DE DIVISION

Créer 2 postes de chef de Division technique dont un au sein du pilier communication en vue d'assurer la responsabilité du pôle « communication externe », d'assurer la dynamisation de la plateforme des communicants et de développer la communication supracommunale et un au sein du pilier de la Direction financière et qui aura pour mission de superviser le service TVA ainsi que les services de l'inspection comptable.

II. CHEF DE BUREAU

Créer un poste de Chef de bureau au sein du pilier de la Direction financière qui est justifié par la création d'une nouvelle cellule en charge du traitement de la TVA.

En effet, vu la nouvelle circulaire AGFisc N° 42/2015 (E.T. 125.567) du 10 décembre 2015 visant à apporter des précisions relativement à l'assujettissement à la TVA des organismes de droit public, il est apparu nécessaire de créer au sein des services financiers un nouveau service en charge de cette matière.

Ce service devra veiller au respect par la Province de Hainaut des obligations d'assujettissement en matière de TVA. Il sera en charge de la consolidation des données comptables des différentes entités (régies & PHt) qui sont nécessaires à l'établissement de la déclaration mensuelle à la TVA et des écritures budgétaires et comptables y afférents.

Il aura pour mission d'identifier la Province de Hainaut à la TVA, d'établir les activités soumises à la TVA et les présenter au contrôleur TVA, de déterminer les opportunités de récupérations de la TVA, établir les conditions dans lesquelles la TVA doit être payée. Il devra également déterminer le droit à la déduction et la meilleure proposition de clés de proratisation. Il sera également le lien entre la Province et des ASBL en matière de TVA, ISOC, ...

III. AGENT TECHNIQUE

Créer trois emplois d'agent technique D7/D9 dont deux au sein du pilier de la communication, l'un en vue de stabiliser le pôle audiovisuel dans son volet « montage/réalisation » et l'autre pour assurer la mission de Community Manager au sein du pôle web. Ces créations sont compensées par la suppression de 2 emplois de technicien. Le dernier au sein du pilier de la Direction financière, justifié par la création de la nouvelle cellule en charge du traitement de la TVA, comme expliqué ci-dessus.

Sur les 6 postes en extinction d'agent technique, 3 sont supprimés suite à la retraite des titulaires, 3 emplois restent par conséquent en extinction.

e) Personnel de ni veau A spécifique

Créer un poste d'attaché spécifique A1SP au sein de l'Inspection générale des Ressources humaines réservé à un psychologue vu l'accroissement des demandes de suivi psychologique et d'accompagnement des travailleurs en difficultés personnelles et la mise en œuvre de la politique de lutte contre l'absentéisme (analyses statistiques, accompagnement des institutions, suivi de plans d'action, formation de la ligne hiérarchique, ...);

f) Personnel spécifique

Créer un poste de Chef de bureau spécifique A1 dans le pilier Coopération internationale, cet emploi de promotion se justifie par le fonctionnement du Centre de vacances neuf mois par an, réalisant près de 10 000 nuitées et accueillant 1400 bénéficiaires par année. L'équipe est composée de dix personnes (cuisiniers, serveurs, femmes de chambre, ouvrier d'entretien et, durant les mois d'été, animateurs).

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

Vu l'avis du Comité de Direction ;

Vu l'avis du Directeur financier ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial ;

ARRETE :

Article unique : le cadre « Services Transversaux et Stratégiques » est fixé comme il est indiqué en annexe après les adaptations proposées.

En séance à MONS, le 27 juin 2017.

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,
(s) Charlyne MORETTI.

CADRE DES SERVICES TRANSVERSAUX ET STRATEGIQUES					
CADRE 2012			CADRE FUTUR		
PERSONNEL DE DIRECTION			PERSONNEL DE DIRECTION		
CADRE 2012		REMARQUES	CADRE FUTUR		REMARQUES
Inspecteur général A7	3	<i>* dont 1 en extinction</i>	Inspecteur général A7	3	
1 ^{er} Directeur A6	2		1 ^{er} Directeur A6	3	
Directeur A5 ou Attaché spécifique A4 sp	9		1 ^{er} Directeur A6SP	1	
			Directeur A5	8	
		Directeur A5 ou 1 ^{er} Directeur spécifique	1		
		Directeur A5 ou A	2		
TOTAL	14			18	
PERSONNEL ADMINISTRATIF			PERSONNEL ADMINISTRATIF		
Chef de division A3	15	<i>Dont 12 poste en extinction et un réservé à un chef de bureau technique qui maintient ses anciennetés pécuniaire et d'échelle dans le nouveau grade de chef de bureau administratif</i>	Chef de division A3	17	<i>Dont 1 poste occupé par un chef de division spécifique désigné et rémunéré comme tel</i>
Chef de bureau A1	20	<i>Dont 1 poste en extinction</i>	Chef de bureau A1	32	<i>Dont 1 poste en extinction</i>
Chef de service C3	25	<i>Dont 3 postes en extinction</i>	Chef de service C3	22	
Employé d'administration	149	<i>Dont 14 postes en extinction</i>	Employé d'administration	133	<i>* dont 4 postes en extinction – 1 poste occupé par un auxiliaire d'administration désigné et rémunéré comme tel – 1 poste occupé par un ouvrier brigadier C1 désigné et rémunéré comme tel.</i>
Auxiliaire d'administration	7	<i>Dont 1 poste occupé par un Ouvrier</i>	Auxiliaire d'administration E2	5	
TOTAL	216			209	

PERSONNEL DE SECURITE/VIGILE			PERSONNEL DESECURITE/VIGILE		
Agent de sécurité/vigile	6	<i>*Modification au 01/07/15 – Conseil provincial du 28/04/2015</i>	Agent de sécurité/vigile	6	
TOTAL	6			6	
PERSONNEL OUVRIER			PERSONNEL OUVRIER		
Ouvrier contremaître C6	1		Ouvrier Contremaître C6	1	
Ouvrier brigadier C1	3		Ouvrier Brigadier C1	2	
Auxiliaire professionnel brigadier	3		Auxiliaire professionnel brigadier	3	
Ouvrier qualifié	17	<i>* dont 2 postes en extinction</i>	Ouvrier qualifié	12	
Ouvrier E1	5	<i>* dont 2 postes en extinction</i>	Ouvrier E2	4	<i>Dont 1 poste en extinction</i>
Auxiliaire professionnel	20,25	<i>* dont 3,75 en extinction</i>	Auxiliaire professionnel E2	19	<i>Dont 1,75 emploi d'auxiliaire professionnel en extinction</i>
TOTAL	49,25			41	
PERSONNEL TECHNIQUE			PERSONNEL TECHNIQUE		
Chef de division technique	3		Chef de division technique	5	
Chef de bureau technique	6		Chef de bureau technique	7	
Agent technique en chef D9 ou Agent technique D7	23	<i>Dont 6 postes en extinction et 2 postes occupés par des ouvriers qualifiés</i>	Agent technique en chef D9 ou Agent technique D7	23	<i>* dont 3 postes en extinction</i>
Technicien D1	3		Technicien D1	1	
TOTAL	35			36	
PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE			PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE		

1 ^{er} attaché spécifique A5sp médecin	1	1 poste en extinction	1 ^{er} attaché spécifique A5sp médecin	1	* dont 1 poste en extinction
Attaché spécifique A4sp	2		Attaché spécifique A4sp	2	
Attaché spécifique psychologue A3sp	1		Attaché spécifique A3sp	1	
Attaché spécifique psychologue A1sp	1		Attaché spécifique A1sp	2	
TOTAL	5			6	
PERSONNEL SPECIFIQUE			PERSONNEL SPECIFIQUE		
Chef de division spécifique	1	Occupé par un chef de division technique			
Chef de bureau spécifique	4		Chef de bureau spécifique	3	
Gradué spécifique	5	* dont 2 postes en extinction	Gradué spécifique	3	* dont 1 poste en extinction
Gradué spécifique économiste	0				
TOTAL	10			6	
TOTAL GENERAL	335,25			322,00	

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 13 septembre 2017, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL-4666/SIN/010917/HAINAUT-2017-0955/AM/ml, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 9 octobre 2017.

*Monsieur le Directeur général provincial,
(s) Patrick MELIS.*

*Madame la Présidente du Conseil provincial,
(s) Charlyne MORETTI.*