

Bulletin provincial



SOMMAIRE

--

N° 07

-2020-

17 août

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Modification du cadre organique de Hainaut Enseignement (HE)

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 17 DECEMBRE 2019

MONS , le 5 décembre 2019

Mesdames,
Messieurs,

1. Présentation du cadre organique de Hainaut Enseignement (HE)

Le cadre organique de Hainaut Enseignement a été adopté le 29 avril 2014 par le Conseil provincial. Il est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2014. Quatre modifications successives ont été apportées à ce cadre : la première en 2015, la deuxième en 2016, la troisième en 2018 et la quatrième en mai 2019.

La structure de l'enseignement est actuellement composée d'une Direction générale des Enseignements du Hainaut (DGEH), de quatre Directions générales Régionales (DGR Mons-Borinage, DGR Centre, DGR Wallonie picarde, DGR Charleroi) et d'institutions d'enseignements et CPMS répartis sur l'ensemble du territoire de la Province de Hainaut.

2. Antécédents

Le 28 mai 2019, le Conseil provincial du Hainaut a décidé de modifier le cadre organique de Hainaut Enseignement.

Les adaptations du cadre étaient motivées par trois types de considérations :

- création de postes administratifs destinés à la gestion des ressources humaines ou des contentieux juridiques ;
- création ou transformation de plusieurs emplois afin d'adapter la structure à l'évolution du monde extérieur : complexité croissante des tâches administratives, maximisation de subventions, recours aux fonds de recherches, conduite de projets transversaux liés à l'éducation de la santé, mise en place d'un service de communication interne, etc. ;
- réintégration du personnel ouvrier repris par Hainaut Gestion Patrimoine en 2015 et affecté à la maintenance et l'entretien des bâtiments scolaires et adaptations à l'évolution de certaines structures (personnel de cuisine, personnel affecté aux déménagements, installations d'expositions, etc.)

Le Directeur financier provincial a estimé cette modification des cadres à un coût annuel indexé de 45.815,27 euros, charges patronales non comprises. Ce montant s'expliquait par le fait qu'il s'agissait pour l'essentiel de transformer ou d'adapter certains postes, la création des autres postes permettant la stabilisation d'agents en place et par conséquent, sans charge financière nouvelle pour la Province.

Informée de cette décision, l'autorité de tutelle a adressé un courrier à la Province de Hainaut, l'interrogeant à plusieurs égards (termes utilisés dans la décision, procédures d'engagement contractuel et de nomination, etc.).

Le 13 août 2019, forte des informations obtenues de la Province de Hainaut, l'autorité de tutelle a décidé de n'approuver que partiellement la décision adoptée le 28 mai 2019, pour les raisons suivantes :

« Considérant ensuite, qu'il ressort de la jurisprudence administrative que « tout acte administratif décisoire doit reposer sur des motifs matériels exacts, pertinents et admissibles en droit qui doivent ressortir du dossier administratif ; que s'agissant d'une décision d'adoption du cadre organique du personnel, elle doit être justifiée par l'intérêt du bon fonctionnement du service public » (Cons. Etat, n° 102.849 du 24 janvier 2002) ;

Considérant qu'en l'espèce, le Conseil provincial décide, par délibération précitée du 28 mai 2019, de créer et de transformer plusieurs emplois du cadre du Hainaut enseignement ;

Considérant que certains de ces emplois – détaillés dans le dispositif du présent arrêté – sont créés ou transformés aux fins de « stabiliser des agents » ; que des considérations liées au bon fonctionnement du service sont également visées ;

Considérant qu'interrogé sur le sens à donner aux termes « stabiliser les agents », l'autorité provinciale a d'abord indiqué par contact téléphonique qu'une comparaison des titres et mérites était effectuée entre les candidats de la réserve et les agents contractuels déjà en place ; qu'il a ensuite été sollicité des explications écrites et étayées ; que par courrier du 24 juillet 2017, l'autorité provinciale a transmis un « logigramme et tableau détaillé de la procédure pour la réserve de recrutement » ainsi qu'un extrait du statut administratif ;

Qu'il ressort du premier document, en son point 3 « appel à candidatures » qu'à l'issue d'une réserve de recrutement : « La vacance de l'emploi et le descriptif de fonction sont portés à la connaissance de tous les agents de l'institution réunissant les conditions ... », en son point 4 « Si le nombre de postulant est supérieur au nombre de places déclarées vacantes, une comparaison des titres et mérites sera effectuée entre chaque candidat (en tenant compte de la RGPD) [sic], sur base de différents critères tels que le diplôme, les formations suivies, les évaluations, l'ancienneté et l'expérience acquise dans la fonction. Un rapport comprenant les candidats proposés à la nomination est établi et présenté auprès du Collège provincial pour validation » ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'en réalité, les créations et transformations d'emplois dont questions au cadre sont motivés par la volonté de nommer des agents contractuels déjà en poste au sein de la Province et non (uniquement) pour des raisons de service ; que le cadre n'est donc pas adéquatement motivé au sens du principe rappelé ci-avant par la Haute juridiction ;

Considérant, par ailleurs, que même s'il est compréhensible de vouloir « nommer » les agents contractuels engagés au sein de la Province, force est de constater que la procédure précitée ne garantit pas le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics protégé par les articles 10 et 11 de la Constitution ; qu'en effet, il ne ressort pas des pièces que la réserve de recrutement est constituée au départ d'un appel public précisant qu'il s'agit de pourvoir un emploi statutaire ou contractuel, ni que lors de l'appel à candidatures à la suite d'une vacance d'emplois, que la comparaison effective des titres et mérites aurait lieu entre tous les candidats de la réserve de recrutement, à savoir tant les lauréats exerçant déjà à titre contractuel au sein de la Province que ceux qui sont extérieurs à celle-ci ; qu'il s'ensuit que les emplois pourvus au cadre ne le sont pas dans le respect du principe précité, principe rappelé à maintes reprises par le Conseil d'Etat (« le principe d'égalité prévu par la Constitution contraint l'autorité à tenir compte des titres de tous ceux dont elle sait ou doit savoir qu'ils sont intéressés par la fonction à conférer », CE n° 59.443 du 30 avril 1996) ; Considérant de surcroît que toute la procédure de nomination devrait figurer dans le statut administratif ;

Considérant que, pour le surplus, la résolution susvisée du Conseil provincial du Hainaut du 28 mai 2019 est conforme à la loi et à l'intérêt général ».

Il ressort de ce qui précède que l'approbation partielle de la modification du cadre organique par l'autorité de tutelle est motivée par deux raisons.

D'une part, l'autorité de tutelle reproche à la Province de Hainaut de créer des emplois au cadre organique pour nommer des agents contractuels déjà en poste au sein de la Province et non (uniquement) pour besoins de service. La décision ne serait donc pas adéquatement motivée.

D'autre part, elle critique la procédure de nomination (notamment l'absence de comparaison des titres et mérites de tous les candidats internes (contractuels) et externes) et considère que toute la procédure de nomination devrait figurer dans le statut administratif.

3. Erreur ! Signet non défini. Réaction à la décision de l'autorité de tutelle

Le Collège provincial souligne que la décision soumise à l'autorité de tutelle concerne uniquement la modification du cadre organique : l'autorité de tutelle ne peut donc avoir égard qu'à cette décision et aux raisons qui la justifient pour décider d'approuver ou non la décision lui soumise.

Tenant compte des observations formulées par l'autorité de tutelle directement à l'égard de cette décision uniquement, le Collège provincial précise ci-après les raisons qui justifient les modifications à apporter au cadre organique et réitère sa volonté de modifier le cadre organique.

A. Motivation générale des modifications du cadre organique

Au cours des dernières années, la Province de Hainaut a été amenée à engager plusieurs agents par la voie contractuelle pour l'exercice de missions nouvelles, lesquelles missions ne faisaient pas partie des tâches attachées aux emplois prévus par le cadre, pour répondre à la complexification des tâches ou à l'augmentation de la charge de travail. Le recours à la voie contractuelle était justifié par le fait que la Province de Hainaut n'était pas en mesure de déterminer, au moment où le besoin de personnel est apparu, si la mission confiée à l'agent contractuel avait vocation à être pérenne.

Il apparaît aujourd'hui que certaines de ces tâches initialement confiées à des agents contractuels nécessitent un suivi sur le long terme.

La Province de Hainaut souhaite dès lors faire en sorte que ces missions, actuellement confiées à des agents contractuels, soient, à l'avenir, effectuées par des agents nommés à titre définitif. C'est la raison pour laquelle la Province de Hainaut souhaite modifier son cadre, afin de créer des emplois répondant à un besoin de personnel sur le long terme.

C'est précisément l'objet de la présente décision, adoptée dans l'intérêt du bon fonctionnement du service.

B. Description des modifications et justifications spécifiques par emploi

a) Personnel administratif

Il est proposé de créer :

■ 1 emploi de chef de bureau A1 au sein du pilier DGEH

Ce poste sera attribué à un juriste afin d'assurer une gestion rapide et efficace des dossiers juridiques de plus en plus nombreux, complexes et diversifiés, liés à l'enseignement (gestion des dossiers disciplinaires, analyse des textes réglementaires, rédaction de conventions, gestion des litiges et procédures administratives et judiciaires, mise en œuvre du RGPD, etc.).

■ 3 emplois d'employés d'administration D4 – D6 au sein du pilier DGR Charleroi

La restructuration du service du personnel enseignant de promotion sociale, celle de la région des mess et internat et l'importante réforme des Titres et Fonctions dans l'enseignement ont donné place, au cours de ces dernières années, à de nouvelles missions au sein des services.

Afin de répondre aux exigences du pouvoir subsidiant et aux recommandations de l'audit des mess, il convient de créer 3 nouveaux emplois.

Il est proposé de transformer plusieurs emplois :

■ Transformation de 2 emplois d'animateur-formateur D6 en emplois d'administration D4-D6 au sein du pilier DGR Mons-Borinage

Le maintien de la catégorie animateur-formateur ne se justifie plus au sein du pilier Mons-Borinage. En revanche, le pilier Mons-Borinage ne dispose pas actuellement de suffisamment d'emplois dans la catégorie administrative pour répondre à l'augmentation de la charge et à la complexité croissante du travail administratif.

L'objectif de la transformation d'emplois est de répondre à toutes les obligations légales en matière de gestion des ressources humaines du personnel non-enseignant affecté dans les écoles.

b) Personnel ouvrier

Il est proposé de créer 3,5 emplois de steward D2 au sein du pilier DGR Mons-Borinage.

Le pilier Mons-Borinage dispose actuellement de 2,5 emplois D2 steward répartis comme il suit :

- 1 sur le site Académie provinciale des Métiers à Mons ;
- 1 sur le site Lycée provincial d'Enseignement technique du Hainaut à Saint-Ghislain et
- 0,5 sur le site Athénée provincial Jean d'Avesnes à Mons.

Afin d'assurer la présence d'un steward sur chacun des sites gérés par le pilier Mons-Borinage, il est nécessaire de créer 3,5 emplois D2 steward supplémentaires. Ces emplois sont indispensables pour faire face à l'évolution de la fréquentation dans les écoles de la Province de Hainaut et notamment pour :

- Gérer les flux (pédestres et motorisés) d'entrée et de sortie sur les sites ;
- Assurer un accueil de proximité de tous les usagers ;
- Guider, orienter et renseigner les visiteurs ;
- Prévenir tout risque d'accident.

Ces 3,5 emplois supplémentaires permettront d'assurer la présence d'un steward :

- sur le site du Lycée provincial Hornu Colfontaine (+ 1) ;
- sur le site de l'Institut d'Enseignement secondaire paramédical provincial à Mons (+ 1) ;
- sur le site du Centre provincial des Métiers du Cheval à Ghlin (+ 1) et
- d'étendre la charge d'emploi de 0,5 sur le site de l'Athénée provincial Jean d'Avesnes à Mons (+ 0,5).

c) Personnel soignant

Il est proposé de créer 1 emploi de gradué spécifique infirmier/ère B1 au sein du pilier DGR Wallonie picarde.

Cet emploi est dédié à la gestion des projets spécifiques transversaux de la Province du Hainaut liés à l'éducation à la santé et apporte un renfort logistique et administratif en ce qui concerne les stages et les aspects législatifs du secteur de la santé et des soins aux personnes.

La création d'un emploi B1 infirmière revêt une importance stratégique au regard des nombreuses modifications légales intervenant dans la formation du personnel paramédical et de l'importance sans cesse grandissante de l'éducation à la santé

d) Personnel technique

Il est proposé de créer 1 emploi d'agent technique D9/D10 au sein du pilier DGR Wallonie picarde.

La Ferme Expérimentale et Pédagogique de la Province de Hainaut située à Ath constitue un site indispensable pour la mise en œuvre de l'enseignement qualifiant dans le domaine agricole. La pertinence de cet outil s'entend tant au niveau de l'enseignement secondaire que de l'enseignement supérieur. Ses activités ciblent les différents domaines agronomiques traditionnels liés aux productions agricoles végétales ou à l'élevage, mais également à l'expérimentation ainsi qu'à l'animation pédagogique tant à l'intention des élèves issus des établissements provinciaux que de l'accueil d'étudiants européens dans le cadre de programmes d'échanges.

Toutefois son entretien et sa gestion quotidienne requièrent des prestations que le personnel issu de l'enseignement ne peut assurer seul. Tant le matériel que les animaux présents sur le site nécessitent une présence lors des congés scolaires, des weekends ou de certaines périodes particulières non couvertes par les prestations du personnel enseignant (récoltes, traite des vaches, etc.). A ce titre, la création d'un emploi d'agent technique D9/D10 orienté dans le secteur de l'agronomie et affecté à ce fleuron de notre enseignement provincial technique agronomique est déterminant.

Il est également proposé de transformer 1 emploi d'animateur-formateur D6 en agent technique D7/D9 au sein du pilier DGR Mons-Borinage.

Le maintien de la catégorie animateur-formateur ne se justifie plus au sein du pilier Mons-Borinage. Par contre, les écoles sont aujourd'hui tournées vers les nouvelles technologies, ce qui nécessite des profils techniques pour gérer toutes les activités en lien avec l'Environnement Numérique de Travail (*smartschool*, site internet, réseaux sociaux, numérisation des cours et des ressources pédagogiques, *cyberclasses*, ...).

*

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

4. Conséquences financières

L'évaluation du coût des modifications du cadre organique s'élève à 456.711,94 euros (montant indexé, charges patronales comprises).

Ce montant doit toutefois être tempéré, dans la mesure où les tâches qui seront exercées par les agents nommés aux nouveaux emplois sont actuellement effectuées par des agents contractuels.

De deux choses l'une.

Soit les agents contractuels sont nommés pour le nouvel emploi au terme de la comparaison des titres et mérites des candidats : alors les charges financières relatives à ce nouvel emploi seront compensées par le fait que l'autorité ne devra pas supporter les charges relatives au contrat de travail de l'agent contractuel nommé (lequel contrat prendra fin du seul fait de la nomination).

Soit ces agents contractuels ne sont pas nommés pour le nouvel emploi au terme de la comparaison des titres et mérites des candidats, alors :

- soit il est mis fin au contrat de travail, moyennant la prestation d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, avec pour conséquence que l'autorité ne supporte plus la charge financière relative à cet agent contractuel ;
- soit l'agent contractuel est réaffecté à un autre poste (moyennant la modification du contrat de travail).

5. Pour mémoire : modification future du statut applicable au personnel définitif et stagiaire

L'autorité de tutelle a critiqué, dans sa décision du 13 août 2019, les procédures d'engagement et de nomination actuellement appliquées par la Province de Hainaut. Ces procédures ne font toutefois pas l'objet de la présente décision (qui n'a pour conséquence que de modifier le cadre).

Cela étant, la Province de Hainaut a pris acte des observations formulées par l'autorité de tutelle et s'engage à revoir ces procédures pour répondre à ces critiques et les inclure dans le statut.

Le cadre entrera en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

Tel est l'objet du projet 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) S. HUSTACHE.

OBJET : Modification du cadre organique de Hainaut Enseignement (HE)

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu notre résolution du 29 avril 2014 fixant le cadre de « Hainaut Enseignement (HE) », entré en vigueur en date du 1^{er} septembre 2014 ;

Vu les modifications apportées à ce cadre en 2015, 2016, 2018 (création des emplois de steward) et 2019 ;

Considérant que pour l'essentiel, l'enseignement provincial est un enseignement qualifiant et professionnalisant ; Que la structure administrative de l'enseignement est composée d'une Direction générale des Enseignements du Hainaut (DGEH), de quatre Directions générales régionales (DGR) et d'institutions d'enseignement et CPMS répartis sur l'ensemble du territoire de la Province de Hainaut ;

Considérant que le 28 mai 2019, il a été décidé de modifier le cadre organique de Hainaut Enseignement ; que les adaptations du cadre étaient motivées par trois types de considérations :

- Création de postes administratifs destinés à la gestion des ressources humaines ou des contentieux juridiques ;
- Création ou transformation de plusieurs emplois afin d'adapter la structure à l'évolution du monde extérieur : complexité croissante des tâches administratives, maximisation des subventions, recours aux fonds de recherches, conduite de projets transversaux liés à l'éducation de la santé, mise en place d'un service de communication interne, etc. ;
- Réintégration du personnel ouvrier repris par Hainaut Gestion Patrimoine en 2015 et affecté à la maintenance et l'entretien des bâtiments scolaires et adaptations à l'évolution de certaines structures (personnel de cuisine, personnel affecté aux déménagements, installations d'expositions, etc.) ;

Considérant que la tutelle a approuvé partiellement la modification du cadre organique puisque d'une part, elle reproche à la Province de Hainaut de créer des emplois au cadre organique pour nommer des agents contractuels déjà en poste au sein de la Province et non (uniquement) pour des besoins de service. La décision ne serait donc pas adéquatement motivée ; que, d'autre part, elle critique la procédure de nomination (notamment l'absence de comparaison des titres et mérites de tous les candidats internes (contractuels) et externes et considère que toute la procédure de nomination devrait figurer dans le statut administratif :

Considérant que le Collège provincial souligne que la décision soumise à l'autorité de tutelle concerne uniquement la modification du cadre organique : l'autorité de tutelle ne peut donc avoir égard qu'à cette décision et aux raisons qui la justifient pour décider d'approuver ou non la décision lui soumise ; que tenant compte des observations formulées par l'autorité de tutelle directement à l'égard de cette décision uniquement, le Collège provincial précise ci-après les raisons qui justifient les modifications à apporter au cadre organique et réitère sa volonté de modifier le cadre organique ;

Considérant qu'au cours des dernières années, la Province de Hainaut a été amenée à engager plusieurs agents par la voie contractuelle pour l'exercice de missions nouvelles, lesquelles missions ne faisaient pas partie des tâches attachées aux emplois prévus par le cadre, pour répondre à la complexification des tâches ou à l'augmentation de la charge du travail ; que le recours à la voie contractuelle était justifié par le fait que la Province de Hainaut n'était pas en mesure de déterminer, au moment où le besoin de personnel est apparu, si la mission confiée à l'agent contractuel avait vocation à être pérenne ;

Considérant qu'il apparaît aujourd'hui que certaines de ces tâches initialement confiées à des agents contractuels nécessitent un suivi sur le long terme ; que la Province de Hainaut souhaite dès lors faire en sorte que ces missions, actuellement confiées à des agents contractuels, soient, à l'avenir, effectuées par des agents nommés à titre définitif. C'est la raison pour laquelle la Province de Hainaut souhaite modifier son cadre, afin de créer des emplois répondant à un besoin de personnel sur le long terme ;

Considérant que les modifications suivantes doivent être apportées au cadre de l'institution :

a) *Personnel administratif*

■ Création d'un emploi de chef de bureau A1 au sein du pilier DGEH

Ce poste sera attribué à un juriste afin d'assurer une gestion rapide et efficace des dossiers juridiques de plus en plus nombreux, complexes et diversifiés, liés à l'enseignement (gestion des dossiers disciplinaires, analyse des textes réglementaires, rédaction de conventions, gestion des litiges et procédures administratives et judiciaires, mise en œuvre du RGPD, etc.).

■ Création de 3 emplois d'employés d'administration D4 – D6 au sein du pilier DGR Charleroi

La restructuration du service du personnel enseignant de promotion sociale, celle de la régie des mess et internat de l'importante réforme des Titres et Fonctions dans l'enseignement ont donné place, au cours de ces dernières années, à de nouvelles missions au sein des services.

Afin de répondre aux exigences du pouvoir subsidiant et aux recommandations de l'audit des mess, il convient de créer 3 nouveaux emplois.

■ Transformation de 2 emplois d'animateur-formateur D6 en emplois d'administration D4 – D6 au sein du pilier DGR Mons-Borinage

Le maintien de la catégorie animateur – formateur ne se justifie plus au sein du pilier Mons-Borinage. En revanche, le pilier Mons-Borinage ne dispose pas actuellement de suffisamment d'emplois dans la catégorie administrative pour répondre à l'augmentation de la charge et à la complexité croissante du travail administratif.

L'objectif de la transformation d'emplois est de répondre à toutes les obligations légales en matière de gestion des ressources humaines du personnel non-enseignant affecté dans les écoles.

b) *Personnel ouvrier*

Il est proposé de créer 3,5 emplois de steward D2 au sein du pilier DGR Mons-Borinage.

Le pilier Mons-Borinage dispose actuellement de 2,5 emplois D2 steward répartis comme il suit :

- 1 sur le site Académie provinciale des Métiers à Mons,
- 1 sur le site Lycée Provincial d'Enseignement Technique du Hainaut à Saint-Ghislain, et
- 0,5 sur le site Athénée provincial Jean d'Avesnes à Mons.

Afin d'assurer la présence d'un steward sur chacun des sites gérés par le pilier Mons-Borinage, il est nécessaire de créer 3,5 emplois D2 steward supplémentaires. Ces emplois sont indispensables pour faire face à l'évolution de la fréquentation dans les écoles de la Province de Hainaut et notamment pour :

- Gérer les flux (pédestres et motorisés) d'entrée et de sortie sur les sites ;
- Assurer un accueil de proximité de tous les usagers ;
- Guider, orienter et renseigner les visiteurs ;
- Prévenir tout risque d'accident.

Ces 3,5 emplois supplémentaires permettront d'assurer la présence d'un steward :

- sur le site du Lycée Provincial Hornu Colfontaine (+ 1),
- sur le site de l'Institut d'Enseignement Secondaire paramédical provincial à Mons (+ 1),
- sur le site du Centre provincial des Métiers du Cheval à Ghlin (+ 1), et
- d'étendre la charge d'emploi de 0,5 sur le site de l'Athénée provincial Jean d'Avesnes à Mons (+ 0,5).

c) Personnel soignant

Création d'un emploi de gradué spécifique infirmier(ère) B1 au sein du pilier DGR Wallonie picarde

Cet emploi est dédié à la gestion des projets spécifiques transversaux de la Province du Hainaut liés à l'éducation à la santé et apporte un renfort logistique et administratif en ce qui concerne les stages et les aspects législatifs du secteur de la santé et des soins aux personnes.

La création d'un emploi B1 infirmière revêt une importance stratégique au regard des nombreuses modifications légales intervenant dans la formation du personnel paramédical et de l'importance sans cesse grandissante de l'éducation à la santé.

d) Personnel technique

Création d'un emploi d'agent technique D9/D10 au sein du pilier DGR Wallonie picarde.

La Ferme Expérimentale et Pédagogique de la Province de Hainaut située à Ath constitue un site indispensable pour la mise en œuvre de l'enseignement qualifiant dans le domaine agricole. La pertinence de cet outil s'entend tant au niveau de l'enseignement secondaire que de l'enseignement supérieur. Ses activités ciblent les différents domaines agronomiques traditionnels liés aux productions agricoles végétales ou à l'élevage, mais également à l'expérimentation ainsi qu'à l'animation pédagogique tant à l'intention des élèves issus des établissements provinciaux que de l'accueil d'étudiants européens dans le cadre de programmes d'échanges. Toutefois, son entretien et sa gestion quotidienne requièrent des prestations que le personnel issu de l'enseignement ne peut assurer seul. Tant le matériel que les animaux présents sur le site nécessitent une présence lors des congés scolaires, des weekends ou de certaines périodes particulières non couvertes par les prestations du personnel enseignant (récoltes, traite des vaches, etc.). A ce titre, la création d'un emploi d'agent technique D9/D10 orienté dans le secteur de l'agronomie et affecté à ce fleuron de notre enseignement provincial technique agronomique est déterminant.

Transformation d'un emploi d'animateur-formateur D6 en agent technique D7/D9 au sein du pilier DGR Mons-Borinage.

Le maintien de la catégorie animateur-formateur ne se justifie plus au sein du pilier Mons-Borinage. Par contre, les écoles sont aujourd'hui tournées vers les nouvelles technologies, ce qui nécessite des profils techniques pour gérer toutes les activités en lien avec l'Environnement Numérique de Travail (*smartschool*, site internet, numérisation des cours et des ressources pédagogiques, *cyberclasses*, ...).

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 en date du ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial ;

ARRETE :

Article Unique : Le cadre précité est fixé comme il est indiqué en annexe après les adaptations proposées.

En séance à MONS, le 17 décembre 2019

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

LE PRESIDENT,
(s) A. BOITE.

CADRE DE HAINAUT ENSEIGNEMENT

PERSONNEL DE DIRECTION			
GRADES	CADRE 2019	CADRE 11/19	REMARQUES
Directeur général	1,00	1,00	Dont 4 réservés à des insp gén de l'Enseignement selon les conditions particulières prévues au Rgt Adm et pécuniaire
Inspecteur général	5,00	5,00	
1 ^{er} Directeur	2,00	2,00	Dont 1 réservé à un Premier Directeur de l'Enseignement selon les conditions particulières prévues au Rgt Adm et pécuniaire
Directeur	4,00	4,00	
Directeur ou attaché A4SP	2,00	2,00	
TOTAL	14,00	14,00	

PERSONNEL ADMINISTRATIF			
Chef de division	12,00	12,00	Dont un poste occupé par un chef de division technique désigné et rémunéré comme tel
Chef de bureau	21,00	22,00	Dont un emploi occupé par un A1Sp désigné et rémunéré comme tel
Chef de service	31,00	31,00	
Employé d'administration D1/D6	214,50	219,50	
Auxiliaire d'administration	15,00	15,00	
TOTAL	293,50	299,50	
PERSONNEL ANIMATEUR/FORMATEUR			
GRADES	CADRE 2019	CADRE 11/19	Remarques
Chef de bureau	1,00	1,00	1 en extinction
Animateur/Formateur – D1/D6	4,00	1,00	à attribuer à l'extinction du poste de chef de bureau
TOTAL	5,00	2,00	
PERSONNEL INFORMATIQUE			
Agent technique ou technique en chef	3,00	3,00	En extinction lors de la révision cadre DGSi
TOTAL	3,00	3,00	

PERSONNEL OUVRIER			
Ouvrier contremaître	4,00	4,00	
Ouvrier brigadier chef	4,00	4,00	
Ouvrier brigadier	12,00	12,00	
Auxiliaire professionnel brigadier chef	2,00	2,00	
Auxiliaire professionnel brigadier	19,50	19,50	
Ouvrier brigadier – D1/D4	147,50	147,50	
Manœuvre travaux lourds – E2	1,00	1,00	
Ouvrier	19,00	19,00	
Auxiliaire professionnel – Hors nettoyage	81,75	81,75	
Auxiliaire professionnel Nettoyage	328,25	328,25	
Steward	34,50	38,00	
TOTAL	653,50	657,00	
PERSONNEL SOIGNANT			
GRADES	CADRE 2019	CADRE 11/19	Remarques
Infirmier gradué	1,00	2,00	
Personnel de soins – Puéricultrice – D2/D3	1,00	1,00	
TOTAL	2,00	3,00	

PERSONNEL TECHNIQUE			
GRADES	CADRE 2019	CADRE 11/19	Remarques
Chef de division	1,00	1,00	
Chef de bureau	2,00	2,00	
Agent technique ou technique en chef	15,50	17,50	
Technicien D2/D3	1,00	1,00	
TOTAL	19,50	21,50	
PERSONNEL SPECIFIQUE			
GRADES	CADRE 2019	CADRE 11/19	Remarques
Gradué SP Assis.soc.B1-B4	4,50	4,50	
TOTAL	4,50	4,50	
PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE			
GRADES	CADRE 2019	CADRE 11/19	Remarques
Attaché spécifique A3 SP	1,00	1,00	
TOTAL	1,00	1,00	
TOTAL GENERAL	996,00	1005,50	

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 2 mars 2020, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/A2020-5026/Sin/250220/Prov.Ht-10.AM, 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 4 mai 2020

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

*Monsieur le Président du Conseil provincial,
(s) Armand BOITE.*