

# Bulletin provincial



---

N° 02

2019

14 JANVIER

---

Province de Hainaut  
Inspection Générale des Ressources Humaines  
Services Administratifs

## PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Cadre de l'Institut Provincial de Formation du Hainaut (IPFH) – adaptations.

### Personnel non enseignant

—

AU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 26 juin 2018

Mons, le 07 juin 2018

Mesdames, Messieurs,

#### 1. AVANT-PROPOS

1°) Avant d'entamer toute discussion relative au cadre du personnel de l'Institut Provincial de Formation du Hainaut (IPFH), il apparaît important d'en connaître les nouvelles structures et organisations.

Tout un chacun sait que les bases de l'IPFH reposent sur 5 piliers :

- L'Académie de Police (APPH) ;
- L'École du Feu (EPFH) ;
- L'École des Secouristes-Ambulanciers (EPSAH) ;
- L'École d'Administration (EPAH) ;
- L'Appui Psychologique aux Intervenants (APPIH).

Les quatre premiers piliers organisent des formations dans le respect de la législation et réglementation en vigueur, tandis que le cinquième (APPIH) a pour vocation d'organiser des débriefings émotionnels collectifs ou individuels et ainsi aider les membres des services de sécurité et de secours à surmonter et intégrer les événements bouleversants / traumatisants vécus lors d'interventions.

Les trois premiers piliers, filières sécuritaires de l'IPFH, travaillent en collaboration étroite avec la Régie Provinciale Autonome Hainaut-Sécurité, Centre Multidisciplinaire d'exercices pratiques dédié aux métiers de la sécurité. Cette dernière agit en qualité d'appui logistique et met à disposition de ces 3 filières des ateliers innovants de qualité destinés à la formation des pompiers, policiers et secouristes-ambulanciers sous réserve de droit d'accès au site.

Ces 5 piliers (institutions) dépendent de l'Inspection générale de l'IPFH et lui rendent directement compte.

Les informations fournies par l'Inspection générale de l'IPFH, relatives aux activités de ces 5 institutions montrent une continuelle progression du nombre d'apprenants au cours de ces dernières années. On passe, en effet, de 13.000 apprenants en 2015, à 16.500 apprenants en 2017, soit une augmentation de 22% ces 3 dernières années.

Cette constante augmentation se vérifie également au niveau des heures de vacations. En effet, on passe de 31.000 heures dispensées en 2015, à 45.500 heures de cours dispensées en 2017, soit une augmentation de 46%, dans le même laps de temps.

C'est ainsi qu'au cours de ces dernières années, avec l'accord du Collège et du Conseil provincial, le nombre d'agents provinciaux au sein de l'IPFH a dû être sensiblement renforcé, afin de répondre à la demande et d'assurer l'ensemble des tâches liées à une bonne et saine gestion des formations.

En outre, la législation sur la formation du personnel des zones de secours (pompiers) est en perpétuelle évolution et impose aux Centres de formation de nombreuses exigences nouvelles en termes de formations. A l'aube d'une réforme annoncée des provinces, le Hainaut a tout intérêt à se positionner face à l'appétit grandissant des autres provinces wallonnes.

Enfin, le SPF Santé publique devrait proposer sous peu, une modification de l'AR de 1998, régulant notamment la formation des secouristes-ambulanciers. Celle-ci serait également de nature à augmenter le nombre d'heures de cours des formations organisées par l'EPSAH.

En conséquence, l'augmentation constante du nombre de formations au travers des 5 piliers continuera sa croissance en 2018 et durant les prochaines années. Celle-ci occasionnera bien évidemment une hausse des recettes, du nombre d'apprenants et du nombre d'heures de vacations.

---

2°) En complément de ces 5 piliers, nous retrouvons différents services que nous nommerons « Services transversaux », puisque communs à l'ensemble des 5 piliers. Il s'agit de :

- Service Transversal d'Appui et de Gestion (STAG) ;
- Cellule Communication ;
- Bibliothèque Centre de Documentation et d'Information (BCDI) ;

- Régie Hainaut-Formation (Gestion du Mess) ;
- Centre Expert-Crise (CEC).

Ces services – nouveaux pour certains et réorganisés pour les plus anciens – dépendent directement de l’Inspection générale de l’IPFH. Ils organisent et assurent la mise en commun des moyens logistiques, infrastructurels, humains et financiers des 5 piliers.

Dans cet esprit, ils gèrent et supportent en lieu et place des directions des 5 piliers, différents domaines de compétences, afin de les décharger de missions « secondaires ». Ainsi, les 5 piliers peuvent se consacrer entièrement à leur mission première : la formation.

## **2. ARGUMENTATIONS ET JUSTIFICATIONS DES MODIFICATIONS PROPOSEES**

Par ailleurs, les nouvelles orientations décidées par les autorités en matière de gestion du personnel provincial non enseignant (pointage, horaire de travail, statut et règlement de travail, ATN ...) et de gestion budgétaire (nouvelles procédures comptables, statut du collaborateur occasionnel, contrôles accrus ...) ont également amené les responsables de l’IPFH à solliciter du personnel supplémentaire.

Elle se justifie également par la finalisation de la réforme de la formation des zones de secours, la création d’une Ecole des Cadets, un développement des formations policières répondant aux besoins des zones de police, une interprétation progressive de nos formations policières (inspecteur de police) dans le cadre de l’enseignement traditionnel (Décret Bologne) et une révision de la formation des secouristes-Ambulanciers dans les prochains mois, pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **De la Régie ordinaire Hainaut-Formation :**

La création d’une régie ordinaire « Hainaut-Formation », en lieu et place de l’asbl « Contacts », correspond à la volonté du pouvoir politique provincial de rationaliser le nombre d’asbl et de voir naître, dans le paysage provincial, des structures de gestion plus performantes et surtout plus transparentes.

La conception et l’organisation d’une régie permettent de mettre en place des mécanismes de gestion et de contrôle plus démocratiques et d’avoir un suivi régulier de l’évolution de l’activité, via les réunions du comité de gestion.

Par ailleurs, le passage en régie a l’avantage de supprimer la lourdeur des formalités administratives de mise à disposition du personnel indispensable à son bon fonctionnement (personnel de cuisine, d’entretien...).

Ainsi, tout le personnel est recentré sur l’institution provinciale, ce qui va permettre à la nouvelle équipe de gestion mise en place de donner un nouvel élan, une nouvelle impulsion à la toute jeune régie et ainsi, inciter les membres du personnel des différentes institutions qui se trouvent sur le site, d’augmenter leur commandes.

De plus, une analyse et une évaluation de faisabilité sont en cours tendant à prendre toutes les dispositions réglementaires (AFSCA) permettant la réalisation et le transport des sandwiches à destination des apprenants/étudiants en formation à l’Ecole provinciale d’Administration du Hainaut à Mons et sur le site de la RPA Hainaut Sécurité à Bauffe. Cette mesure pourrait augmenter considérablement le travail du personnel de cuisine et l’essence même de la transformation de l’asbl en Régie Provinciale Ordinaire.

### **De la fusion de l’Ecole du feu et de l’Ecole des Secouristes-Ambulanciers :**

Dans le souci évident de dispenser des formations de qualité, dans les meilleures conditions possibles de terrain, l’Ecole du Feu (EPFH) et l’Ecole des Secouristes-Ambulanciers (EPSAH) devraient être transférées sur le site de la Régie Provinciale Autonome Hainaut-Sécurité à Bauffe, dans les installations du Centre d’Affaires, moyennant une convention d’occupation avec la Régie Provinciale Autonome.

En termes de gestion et d'organisation, les deux écoles bénéficieront sur place des installations et d'ateliers à la mesure des compétences à acquérir, ainsi que l'utilisation de la Caserne-Ecole des Services d'incendie de Chièvres et son service d'ambulance AMU.

Bien qu'un cadre unique réunisse les membres du personnel de l'IPFH, une fusion de l'Ecole du Feu et de l'Ecole des Secouristes-Ambulanciers s'avère intéressante à plus d'un titre, si elle est également formalisée sur le terrain.

Or, les deux écoles fonctionnent aux niveaux organisationnel et structurel quasi de la même manière notamment en termes de gestions des formations, d'expertises et de cellule psychologique. Par ailleurs, la quasi-totalité des secouristes-ambulanciers sont également des pompiers.

Bien qu'elles dépendent réglementairement en termes d'agrément et de formations de deux Services Publics Fédéraux (Santé Publique et Intérieur), la fusion proposée n'entraverait en aucune manière les relations habituelles avec lesdits SPF.

Le projet consiste donc à créer une seule Ecole qui pourrait éventuellement être dénommée « Ecole Provinciale de la Sécurité Civile ». Elle conservera deux branches spécifiques de gestion administrative, l'une orientée pompier, l'autre secouristes-ambulanciers.

Toutefois, dans un but d'efficacité indispensable pour relever des défis importants liés à la formation des acteurs des métiers de la sécurité, les cellules psychopédagogiques seront communes aux deux branches.

Notons encore que la fusion de l'Ecole du Feu et de l'Ecole des Secouristes-Ambulanciers n'aura, à priori, aucune incidence financière. Néanmoins, une analyse rigoureuse des besoins en ressources humaines (experts, administratifs, ouvriers...) sera menée lors du transfert vers Bauffe. L'éloignement avec le site de Jurbise et la restructuration des services nécessiteront probablement une réévaluation de l'appui logistique.

#### **De la réorganisation du site de l'IPFH Jurbise :**

Suite au déménagement de l'Ecole du Feu et de l'Ecole des Secouristes-Ambulanciers vers Bauffe, l'Inspection générale (IG), la Cellule Communication, le Centre Expert'Crise (CEC), ainsi que le service Transversal d'Appui et de Gestion (STAG) soit, une quinzaine de personnes, s'installeront dans les locaux délaissés par les deux écoles, dans le bâtiment qui fait face à l'Académie de Police du Hainaut.

Ainsi, l'Académie de Police pourra répartir son personnel dans les locaux délaissés par le STAG et étendre ses activités de formation dans les salles de cours du bâtiment Ecole du Feu et Ecole des Secouristes-Ambulanciers.

A ces différents motifs, et au vu du caractère particulier de l'institution dans sa composante « Académie de Police », l'IPFH se dote également d'un staff de 3 agents vigiles/stewards qui seront chargés de sécuriser le site de l'IPFH Jurbise et Initialis à Mons.

Le projet de cadre du personnel de l'IPFH a donc le mérite d'être le reflet de la situation de terrain, puisqu'il reprend l'ensemble des agents provinciaux occupés à ce jour, au sein de l'Institut Provincial de Formation du Hainaut.

#### **Les emplois nouveaux sont les suivants :**

- 0,6 emploi de directeur administratif A5 à l'IPFH qui sera attribué au Directeur de l'Académie de Police ;
- Deux postes de chef de division administratif et un poste de chef de bureau afin de permettre une possible promotion/évolution de carrière pour un plus grand nombre d'agents. La structure pyramidale est ainsi mieux respectée ;
- Trois postes d'employé d'administration ;

- Deux postes d'auxiliaire d'administration,
- Un poste d'ouvrier contremaître ;
- Un poste d'ouvrier brigadier en chef ;
- Un poste de steward afin de s'occuper de la sûreté sur le site de Jurbise, dans le cadre des mesures de prévention « attentat » ;
- Création d'un pool bibliothécaire gradué- bibliothécaire gradué en chef ;
- 4,9 postes d'auxiliaires professionnelles ;
- 2 postes de 1<sup>er</sup> attaché spécifique (A5Sp) ;
- Un poste d'attaché spécifique (A3Sp) ;
- Un poste d'attaché spécifique (A1Sp ou A2Sp)

**Les autres modifications portent sur :**

- La création d'un pool pour les emplois d'ouvrier (D1) et d'ouvriers qualifiés (D4) ;
- La suppression d'un poste de chef de bureau technique, repositionné en chef de bureau administratif ;
- La suppression de 3 postes d'agent technique en chef, repositionnés en employé d'administration ;

On pourra constater que le cadre 2010 prévoyait 94,75 ETP, tandis que le projet de cadre qui vous est présenté (en 2018) fait état de 111,25 ETP (cadre d'extinction déduit), soit une augmentation de 16,5 ETP (+15%).

Le cadre annexé entrera 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) S. HUSTACHE

Objet : Cadre de l'Institut Provincial de Formation du Hainaut (IPFH) – adaptations.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu notre résolution du 21 décembre 2010 fixant le cadre de l'Institut Provincial de Formation du Hainaut (IPFH) ;

Considérant que l'IPFH repose sur 5 piliers :

- L'Académie de Police (APPH) ;
- L'Ecole du Feu (EPFH) ;
- L'Ecole des Secouristes-Ambulanciers (EPSAH) ;
- L'Ecole d'Administration (EPAH) ;
- L'Appui Psychologique aux Intervenants (APPIH).

Considérant que ces 5 piliers (institutions) dépendent de l'Inspection générale de l'IPFH et lui rendent directement compte ; que des informations fournies par l'Inspection générale de l'IPFH, relatives aux activités de ces 5 institutions montrent une continuelle progression du nombre d'apprenants au cours des dernières années, qu'en effet, de 13.500 apprenants en 2015, on est passé à 16.500 apprenants en 2017, soit une augmentation de 22% ces 3 dernières années ;

Considérant que cette constante augmentation se vérifie également au niveau des heures de vacations. En effet, on passe de 31.000 heures dispensées en 2015, à 45.500 heures de cours dispensées en 2017, soit une augmentation de 46%, dans un même laps de temps ;

Considérant que par conséquent, le nombre d'agent provinciaux au sein de l'IPFH a dû être sensiblement renforcé, afin de répondre à la demande et d'assurer l'ensemble des tâches liées à une bonne et saine gestion des formations ;

Considérant qu'en outre, la législation sur la formation du personnel des zones de secours (pompiers) est en perpétuelle évolution et impose aux Centres de formation de nombreuses exigences nouvelles en termes de formations. A l'aube d'une réforme annoncée des Provinces, le Hainaut a tout intérêt à se positionner face à l'appétit grandissant des autres provinces wallonnes ;

Considérant qu'enfin, le SFP Santé publique devrait proposer sous peu, une modification de l'AR de 1998, régulant notamment la formation des secouristes-ambulanciers. Celle-ci serait également de nature à augmenter le nombre d'heures de cours des formations organisées par l'EPSAH ;

Considérant qu'en complément de ces 5 piliers, différents services nommés « Services transversaux », puisque communs à l'ensemble des 5 piliers (Service Transversal d'Appui et de Gestion (STAG), Cellule Communication, Bibliothèque Centre de Documentation et d'Information (BCDI), Régie Hainaut-Formation (Gestion du Mess), Centre Expert-Crise (CEC)) sont nouveaux pour certains et réorganisés pour les plus anciens ; qu'ils organisent et assurent la mise en commun des moyens logistiques, infrastructurels, humains et financiers des 5 piliers ;

Considérant que les nouvelles orientations décidées par les Autorités en matière de gestion du personnel provincial non enseignant (pointage, horaire de travail, statut et règlement de travail, ATN ...) et de gestion budgétaire (nouvelles procédures comptables, statut du collaborateur occasionnel, contrôles accrus ...) ont également amené les responsables de l'IPFH à solliciter du personnel supplémentaire ; que d'autre part elle se justifie également par la finalisation de la réforme de la formation des zones de secours, la création d'une Ecole des Cadets, un développement des formations policières répondant aux besoins des zones de polices, une interprétation progressive de nos formations policières (inspecteur de police) dans le cadre de

l'enseignement traditionnel (Décret Bologne) et une révision de la formation des secouristes-ambulanciers dans les prochains mois, pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;

Considérant que les modifications sont les suivantes :

- 0,6 emploi de directeur administratif A5 à l'IPFH qui sera attribué au Directeur de l'Académie de Police ;
- Deux postes de chef de division administratif et un poste de chef de bureau afin de permettre une possible promotion/évolution de carrière pour un plus grand nombre d'agents. La structure pyramidale est ainsi mieux respectée ;
- Trois postes d'employé d'administration ;
- Deux postes d'auxiliaire d'administration,
- Un poste d'ouvrier contremaître ;
- Un poste d'ouvrier brigadier en chef ;
- Un poste de steward afin de s'occuper de la sûreté sur le site de Jurbise, dans le cadre des mesures de prévention « attentat » ;
- Création d'un pool bibliothécaire gradué- bibliothécaire gradué en chef ;
- 4,9 postes d'auxiliaires professionnelles ;
- 2 postes de 1<sup>er</sup> attaché spécifique (A5Sp) ;
- Un poste d'attaché spécifique (A3Sp) ;
- Un poste d'attaché spécifique (A1Sp ou A2Sp)
- La création d'un pool pour les emplois d'ouvriers (D1) et d'ouvriers qualifiés (D4) ;
- La suppression d'un poste de chef de bureau technique, repositionné en chef de bureau administratif ;
- La suppression de 3 postes d'agent technique en chef, repositionnés en employé d'administration.

Considérant que le cadre 2010 prévoyait 94,75 ETP, tandis que le projet de cadre qui vous est présenté (en 2018) fait état de 111,25 ETP (cadre d'extinction déduit), soit une augmentation de 16,5 ETP (+15%) ;

Considérant que le cadre révisé entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 précité est fixé comme il est indiqué en annexe après les adaptations proposées.

En Séance à Mons le 26 juin 2018

Le Directeur Général Provincial,  
(s) P. MELIS

La Présidente  
(s) C. MORETTI

<b>CADRE DE L'INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION DU HAINAUT</b>			
<b>CADRE 01/01/2011</b>		<b>Nouveau cadre 2018</b>	
<i>Catégorie de personnel</i>	<i>Nombre</i>	<i>Nombre</i>	<i>Remarques</i>
<i>PERSONNEL DE DIRECTION</i>			
Inspecteur général A7	1	1	
1 <sup>er</sup> Directeur A6	1	1	
Directeur	2,4	3	
	<b>4,4</b>	<b>5</b>	
<i>PERSONNEL ADMINISTRATIF</i>			
Chef de division A3	4	6	<i>Dont 1 emploi occupé par un chef de bureau technique, désigné et rémunéré comme tel</i>
Chef de Bureau A1	7	8	
Chef de Service C3	5	5	<i>Dont 2 emplois occupés par un agent technique en chef, désigné et rémunéré comme tel</i>
Employé d'administration	25	28	
Auxiliaire d'administration	2	4	<i>Dont 2 postes occupés par des Aux. prof. désignés et rémunérés comme tels</i>
	<b>43</b>	<b>51</b>	



<i>PERSONNEL ANIMATEUR, FORMATEUR</i>			
Animateur, Formateur	2	2	* 2 postes en extinction
	<b>2</b>	<b>2</b>	
<i>PERSONNEL BIBLIOTHECONOMIQUE</i>			
Bibliothécaire gradué en chef	0	0	
Bibliothécaire gradué	1	1	
Employé de bibliothèque	2	2	
	<b>3</b>	<b>3</b>	
<i>PERSONNEL OUVRIER</i>			
Ouvrier contremaître C6	1	1	
Ouvrier Brigadier en chef	0	1	
Ouvrier Brigadier	1	1	
Auxiliaire professionnel brigadier C1	1	1	
Ouvrier / Ouvrier qualifié	11	11	
Steward	2	3	
Auxiliaire professionnel	15,1	20	
	<b>31,1</b>	<b>35</b>	
<i>PERSONNEL TECHNIQUE</i>			
Chef de bureau technique	1	0	
Agent technique en chef ou Agent technique	3	0	
	<b>4</b>	<b>0</b>	

<i>PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE</i>			
1 <sup>er</sup> attaché spécifique A5Sp	1,25	3,25	<i>Dont 0,25 ETP en cadre d'extinction</i>
Attaché spécifique A3Sp	2	3	
Attaché spécifique A1Sp ou A2Sp	2	3	
	<b>5,25</b>	<b>9,25</b>	
<i>PERSONNEL SPECIFIQUE</i>			
Chef de bureau spécifique	1	2	
Gradué spécifique	1	1	
	<b>2</b>	<b>3</b>	
	<b>94,75</b>	<b>111,25</b>	

## **PERSONNEL CONTRACTUEL**

<b>CADRE DE L'INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION</b>				
<b>Coût cadre / Cadre (non indexé charges patronales non comprises)</b>				
<b>CADRE 01-01-2011</b>		<b>PROJET DE CADRE FUTUR</b>		
<i>PERSONNEL DE DIRECTION</i>		<i>PERSONNEL DE DIRECTION</i>		
<i>Catégorie de personnel</i>	<i>Nbre</i>	<i>Catégorie de personnel</i>	<i>Nbre</i>	<i>Différence</i>
<i>Inspecteur général A7</i>	1	<i>Inspecteur général A7</i>	1	0
<i>1<sup>er</sup> Directeur A6</i>	1	<i>1<sup>er</sup> Directeur A6</i>	1	0
<i>Directeur</i>	2,4	<i>Directeur A5</i>	3	+ 0,6
<b>TOTAL</b>	<b>4,4</b>		<b>5</b>	<b>+ 0,6 ETP</b>
<i>PERSONNEL ADMINISTRATIF</i>		<i>PERSONNEL ADMINISTRATIF</i>		
<i>Catégorie de personnel</i>	<i>Nbre</i>	<i>Catégorie de personnel</i>	<i>Nbre</i>	<i>Différence</i>
<i>Chef de Division A3</i>	4	<i>Chef de Division A3</i>	6	+ 2 ETP
<i>Chef de bureau A1</i>	7	<i>Chef de bureau A1</i>	8	+ 1 ETP
<i>Chef de Service C3</i>	5	<i>Chef de Service C3</i>	5	0
<i>Employé d'administration</i>	25	<i>Employé d'administration</i>	28	+ 3 ETP
<i>Auxiliaire d'administration</i>	2	<i>Auxiliaire d'administration E2</i>	4	+ 2 ETP
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>		<b>51</b>	<b>+ 8 ETP</b>

Différence A5  
- A3Différence A3  
- A1Différence A1  
- D6

PERSONNEL ANIMATEUR, FORMATEUR...		PERSONNEL ANIMATEUR, FORMATEUR...		
Catégorie de personnel	Nbre	Catégorie de personnel	Nbre	Différence
Animateur, formateur,...	2	Animateur, formateur,...	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>0</b>
PERSONNEL BIBLIOTHECONOMIQUE		PERSONNEL BIBLIOTHECONOMIQUE		
Catégorie de personnel	Nbre	Catégorie de personnel	Nbre	Différence
Bibliothécaire gradué	1	Bibliothécaire gradué en chef	0	0
		Bibliothécaire gradué	1	0
Employé de bibliothèque	2	Employé de bibliothèque	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>0</b>
PERSONNEL OUVRIER		PERSONNEL OUVRIER		
Catégorie de personnel	Nbre	Catégorie de personnel	Nbre	Différence
Ouvrier contremaître C6	1	Ouvrier contremaître C6 / C7	1	0
		Ouvrier brigadier chef	1	+ 1 ETP
Ouvrier brigadier	1	Ouvrier brigadier	1	+ 1 ETP
Auxiliaire professionnel brigadier C1	1	Auxiliaire professionnel brigadier C1 / C2	1	0
Ouvrier / Ouvrier qualifié	11	Ouvrier qualifié D1 – D4	11	0
Steward	2	Steward	3	+ 1 ETP
Auxiliaire professionnel	15,1	Auxiliaire professionnel	20	+ 4,9 ETP
<b>TOTAL</b>	<b>31,1</b>		<b>35</b>	<b>+ 7,9 ETP</b>

Différence C1  
– D4

D1

PERSONNEL TECHNIQUE		PERSONNEL TECHNIQUE		
Catégorie de personnel	Nbre	Catégorie de personnel	Nbre	Différence
Chef de bureau technique	1	Chef de bureau technique A1 / Chef de Division A3	0	-1 ETP
Agent technique en chef ou Agent technique	3	Agent technique en chef ou Agent technique	0	-3 ETP
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>		<b>0</b>	<b>-4 ETP</b>
PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE		PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE		
Catégorie de personnel	Nbre	Catégorie de personnel	Nbre	Différence
1 <sup>er</sup> attaché spécifique A5 sp	1,25	1 <sup>er</sup> attaché spécifique A5 sp / A6 sp Directeur A5 sp	3,25	+ 2 ETP
Attaché spécifique A3 sp	2	Attaché spécifique A3 sp	3	+ 1 ETP
Attaché spécifique A1 sp ou A2 sp	2	Attaché spécifique A1 sp ou A2 sp	3	+1 ETP
<b>TOTAL</b>	<b>5,25</b>		<b>9,25</b>	<b>+ 4 ETP</b>
PERSONNEL SPECIFIQUE		PERSONNEL SPECIFIQUE		
Catégorie de personnel	Nbre	Catégorie de personnel	Nbre	Différence
Chef de bureau spécifique	1	Chef de bureau spécifique	2	+ 1 ETP
Gradué spécifique	1	Gradué spécifique / Gradué spécifique en chef	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>+ 1 ETP</b>
<b>TOTAL</b>	<b>94,75</b>		<b>111,25</b>	<b>+ 16,50 ETP</b>

Différence  
A5SP –  
A3SPDifférence A1  
spécifique –  
gradué  
spécifique

En cadre d'extinction :

Animateurs / formateurs	2	ETP
Niveau A sp	0.65	ETP

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 02 octobre 2018, de Madame la Ministre de la Région wallonne, direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL5040/TD/250918/P.HAINAUT-2018-0972/AM/jud, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

Mons le 22 octobre 2018

Mr le Directeur Général Provincial

(s) P. MELIS

Mme la Présidente du conseil provincial

(s) C. MORETTI