

Bulletin provincial



N° 03

2019

14 JANVIER

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

- OBJET : 1. Cadre de la Direction générale de l'Action sociale – modifications.
2. Fusion des cadres d'aide en milieu de vie, Service d'Aide précoce (SAP), Service d'Accompagnement (SAC) et Service d'Accueil familial (SAF), des Tourelles, en un cadre unique dénommé « Services d'aide en milieu de vie provinciaux » avec juxtaposition au cadre de la Direction générale de l'Action sociale (DGAS).
3. Cadre des Entreprises de Travail adapté juxtaposé au cadre de la DGAS – modifications.

Personnel non enseignant

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

Séance du 26 juin 2018

MONS, le 7 juin 2018

Mesdames, Messieurs,

1. Contexte

En sa séance du 28 juin 2009, le Conseil provincial a adapté le cadre de la Direction générale des Affaires sociales à Marcinelle.

Au 1^{er} novembre 2014, un changement de dénomination en Direction générale de l'Action sociale a été accepté par le Conseil provincial afin d'inscrire davantage l'institution dans les enjeux de son époque.

Le champ de l'intervention sociale est en effet l'objet de transformations multiples. C'est ainsi qu'on a vu l'émergence du concept « d'action sociale » qui vise à permettre aux personnes les plus stigmatisées en raison de leurs « différences » de participer à la vie sociale et à son développement.

La DGAS s'est inscrite dans cette dynamique nouvelle par la création de nouveaux services, de nouvelles activités visant l'inclusion des personnes handicapées par le biais, notamment, du sport et de la culture.

De nouvelles missions ont également été dévolues à l'Inspecteur : la sécurité, l'infrastructure, la mise en œuvre du PSO et les travaux relatifs à « la qualité ».

En plus de ces nouveaux objectifs et missions, les politiques menées depuis 2009, ont continué, à savoir :

- 1) La politique en faveur des personnes handicapées ;
- 2) L'action sociale citoyenne orientée :
 - vers la santé mentale, la documentation, les recherches et formations sociales, la violence conjugale et l'égalité homme-femme ;
 - vers les services d'animations à la population, qu'il s'agisse d'activités intellectuelles et physiques avec le soutien des services d'appui qui sont :
 1. Le service de ressources humaines
 2. Le service des finances
 3. Le service formation
 4. Le service communication-événements
 5. Le service logistique.

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 services de la DGAS
- l'obligation d'une réorganisation interne

Ensuite, le Plan Stratégique et Opérationnel de la Province de Hainaut fixe en sa fiche PSO/DGAS/O/6 le projet de mise en place d'un cadre unique d'aide en milieu de vie SAP/SAC/SAF dénommé « Services d'aide en milieu de vie provinciaux », dont le siège sera situé à la même adresse que la Direction générale de l'Action sociale.

La Province de Hainaut via la Direction générale de l'Action sociale organise les services suivants :

- le Service d'Aide précoce de Montignies-Sur-Sambre ;
- le Service d'Aide précoce de Lobbes ;
- le Service d'Aide précoce de Mons ;
- le Service d'Aide précoce de Tournai ;
- le Service d'Accompagnement de Mont-Sur-Marchienne ;
- le Service d'Accompagnement de Mons ;
- le Service d'Accompagnement de Tournai ;
- le Service de Logements supervisés de Tournai ;
- le Service d'Accueil familial de Mons ;
- la Cellule « Service d'inclusion mobile en milieu d'accueil » ;
- la Cellule SAMBUSAHM ;
- les Tourelles.

Le processus de regroupement de ces cadres a pour objectif de :

- développer les synergies et les interactivités entre les services ;

- favoriser, en termes de gestion des ressources humaines, la mobilité des personnes et le transfert des savoirs et savoir-faire et permettre de nombreuses possibilités en termes d'évolution de carrière et de promotion pour l'ensemble du personnel.

Ce cadre fusionné sera juxtaposé au cadre de la Direction générale de l'Action sociale.

Enfin, afin de répondre aux besoins du terrain et à son organisation, le cadre des Entreprises de Travail adapté juxtaposé au cadre de la DGAS doit être adapté en ajustant certaines catégories de personnel.

2. Cadres

A. DIRECTION GENERALE DE L'ACTION SOCIALE

1) Personnel administratif

Les emplois de chef de division et de chef de bureau ne sont pas en extinction car ces deux emplois sont nécessaires au bon fonctionnement du service.

+ 5 chefs de service administratif,
- 1 2/5^{ème} employé d'administration

Huit emplois d'employé d'administration sont réservés à des gradués spécifiques en ressources humaines.

Cette augmentation totale de 3,6 postes pour cette catégorie de personnel résulte :

- a) de la transformation d'un poste de gradué spécifique conseiller social en employé d'administration, l'agent en place y étant positionné avec maintien de ses situations administrative et pécuniaire. Il n'y a donc pas d'incidence financière ;
- b) de la création d'un poste 1/10^{ème} temps pour arrondir le nombre d'emplois ;
- c) du glissement au cadre organique de 0,5 poste créé pour besoins momentanés depuis plus de trois ans ;
- d) de la régularisation de 2 éducateurs détachés de l'Ecole-Clinique depuis 1987 et oubliés lors de la révision du cadre en 2009. Cela permettra de libérer les postes à l'Ecole-Clinique.

2) Personnel animateur – Personnel éducateur

Deux nouvelles catégories de personnel sont proposées au cadre afin d'y désigner les agents animateur et éducateurs recrutés pour besoins momentanés depuis 2014 pour rencontrer les nouvelles missions développées ci-dessus.

Ce choix nous est apparu judicieux afin de disposer de personnes aux compétences diverses et adaptées à la fois à l'animation et à l'encadrement éducatif des jeunes participant aux activités.

+ 1 chef-éducateur B4.1

Un chef-éducateur a été détaché de l'IMP « René Thône » de Marcinelle pour assurer la responsabilité du service SAPASH.

Il y a donc lieu de régulariser sa situation en créant ce poste afin de libérer ce poste de l'IMP « René Thône » de Marcinelle.

+ 1 animateur D1-D4-D6 et 5 éducateurs B1

Il s'agit :

- de créer 2 postes d'éducateur pour régulariser la situation de 2 agents ;
- de transformer 4 postes de gradués spécifiques en 3 postes d'éducateurs et 1 poste d'animateur pour des agents engagés pour besoins momentanés dont la situation est devenue pérenne ;

3) Personnel ouvrier

- 1 ouvrier

Ce poste est devenu obsolète suite à la restructuration provinciale liée à l'informatique et à la téléphonie.

Transformation d'un emploi d'auxiliaire professionnel en un emploi d'auxiliaire professionnel brigadier C1.

Le staff du personnel d'entretien compte 11 auxiliaires professionnels équivalent à 7 2/3 temps. Ces agents sont actuellement répartis sur trois sites (Marcinelle et Charleroi et la Maison du Hainaut) et prochainement sur le site de Couillet, de Charleroi et de la Maison du Hainaut.

Afin d'assurer :

- la gestion de ce personnel sur les différents lieux en fonction des présences et absences, des activités des services de la DGAS (séminaires, conférences, expositions, salons, personnes extraordinaires, ...)
- la gestion des stocks des produits d'entretien ;
- les commandes des produits d'entretien et vêtements de travail selon les directives provinciales.

La promotion d'une auxiliaire professionnelle au grade de brigadière est nécessaire pour assurer cette mission.

4) Personnel spécifique

+ 1 chef de division spécifique

Le service Hainaut seniors comptant 6 localisations allant de Charleroi à Tournai, il est nécessaire pour la bonne organisation du service, de désigner un responsable chargé de manager les équipes, de superviser les tâches et activités organisées, de coordonner l'ensemble.

+ 1 chef de bureau spécifique

Il s'agit du glissement d'un poste créé pour besoins momentanés pour le service DPPH en 2016. Les activités de ce service ont en effet été étendues suite aux nouveaux impératifs de l'AVIQ notamment en matière pédagogique et de respect de l'art infirmier, à la mise en application de la loi de 1971 et, dès lors, d'une nouvelle organisation liée aux nouveaux horaires.

- 1 gradué spécifique comptable

Il est proposé de transformer ce poste en un poste d'agent technique en chef comptable au même titre que celui que vous avez créé pour besoins momentanés en 2016 pour le comptable recruté pour le service DPPH suite aux nouveaux travaux nécessités par le changement de la législation sur la récupération des subsides, aux travaux liés au passage des Asbl de gestion actuelles en régies.

Le gradué spécifique comptable actuel y sera repositionné avec maintien de ses situations administrative et pécuniaire.

- 10 gradués spécifiques assistants sociaux et conseillers sociaux

Seul le poste de gradué spécifique pour le bibliothécaire a été maintenu.

Les autres ont été transformés comme indiqué précédemment afin de répondre au mieux aux activités actuelles et à l'organisation des services de la DGAS.

5) Personnel technique

+ 2 agents techniques en chef D9 ou agents techniques D7

Ces 2 postes résultent :

- de la création d'un poste D9 afin de régulariser la situation d'un agent muté de la DGSI depuis plusieurs années ;
- de la transformation du poste de gradué spécifique comptable en poste d'agent technique en chef ;

6) Personnel de niveau A spécifique

Il s'agit de glisser au cadre organique 2 postes créés pour besoins momentanés pour le service « violence conjugale et égalité hommes-femmes ».

B. « SERVICES D'AIDE EN MILIEU DE VIE PROVINCIAUX »

PERSONNEL DE NIVEAU A SPECIFIQUE

Attachés spécifiques psychologue A1sp. Responsable – attachés spécifiques psychologue A1sp

Passage de 4,5 à 6 suite à :

- l'incorporation de 1,5 postes créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- le maintien de 4 postes d'attachés spécifiques psychologue pour assumer les fonctions de psychologue ;
- la mission de responsable assumée par les attachés spécifiques psychologue est transformée en 4 emplois de Coordinateur, les motifs sont exposés ci-après.

Les quatre Services d'aide précoce ont, depuis leur origine, fonctionné avec un psychologue-responsable qui assume les fonctions de psychologue et de responsable du service de manière conjointe.

Cette « double fonction » rend la coordination de l'équipe difficile et a, à plusieurs reprises, fait l'objet de remarques de la part de l'inspection pédagogique de l'AVIQ.

Suppression de 4/10^{èmes} temps d'attaché spécifique A5sp, suite aux difficultés de recruter des médecins dans ces postes.

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Employés d'administration

Passage de 3 ½ à 7 ½ dont 1 en extinction suite à :

- la stabilisation de 2 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- l'incorporation d'un temps plein Maribel ;
- la régularisation de la situation d' ½ éducateur du CPESM de Ghlin reclassé ;
- pour les Tourelles, il s'agit de l'emploi pour le secrétariat : celui-ci doit, outre les fonctions de secrétaire assurer tout l'aspect budgétaire (budget, compte d'avances de fonds, frais de déplacements, ...), l'économat, la gestion des stocks de fournitures (administration, bénéficiaires, entretien, cuisine, ... les commandes de produits et matériels divers et l'aide à la constitution des dossiers de récupération de subsides.

PERSONNEL EDUCATEUR

Coordinateurs responsables

Passage de 4 ½ à 9 suite à :

- la stabilisation d'un ½ emploi créé pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- la création de 4 postes occupés actuellement par 4 attachés spécifiques psychologues responsables désignés et rémunérés comme tel.

Educateurs

Passage de 16 ½ à 27 ½ correspondant à l'effectif en place et résultant de :

- la stabilisation de 8,5 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- au reclassement de 1,5 éducateurs du CPESM de Ghlin, d'un éducateur de l'IMP de Marchienne-Au-Pont, d'un éducateur du Centre Arthur Régniers de Bienne-Lez-Happart dont les situations sont à régulariser ;
- la mobilité d'un éducateur des Tourelles dont la situation est à régulariser.

+ 1 chef-éducateur, - 2 puéricultrices pour les Tourelles

Le personnel d'encadrement éducatif est subventionné pour 6,5 dont 1 chef-éducateur, ce qui a été concrétisé par des embauches d'éducateurs par rapport au cadre provincial de 2000.

Par ailleurs, pour permettre la prise charge correcte des enfants et bébés et afin de constituer une équipe cohérente et d'organiser les horaires de façon équitable pour tous.

Les recrutements de puériculteurs ont progressivement été abandonnés pour recruter des éducateurs afin de permettre une meilleure prise en charge.

Ainsi :

- chaque éducateur fonctionne avec un horaire établi sur un cycle de 10 semaines ;

- chaque week-end :

- 2 éducateurs sont présents de 08h00 à 14h15 ;
- 2 éducateurs sont présents de 14h00 à 20h15 ;
- 1 éducateur est présent de 20h15 à 08h15.

- chaque éducateur travaille un week-end sur deux

- chaque semaine, il y a un éducateur pour assurer les nuits éveillées, un éducateur pour le lever et la journée, un éducateur pour les bébés du lever au milieu d'après-midi, un éducateur pour les bébés du milieu d'après-midi jusqu'en soirée et deux éducateurs pour les soirées. Donc 5 éducateurs minimum sont présents chaque jour de la semaine.

- pendant les vacances annuelles, une présence de trois éducateurs minimum par jour est indispensable.

Le nombre d'éducateurs est passé de 6,5 à 10,5 dont 2 emplois sont dus à la transformation des 2 emplois de puériculteurs et dont 3,75 emplois sont entièrement subsidiés.

D'autre part, le pouvoir subsidiant autorisant la présence d'un chef-éducateur, celui-ci est justifié par :

- la nécessité d'une coordination éducative effective sur le terrain et au même niveau que l'équipe ;

- le suivi des projets éducatifs des enfants en individuel et par groupe en collaboration avec les éducateurs, pour une bonne fluidité des actions éducatives en adéquation avec le projet institutionnel.

- la présence d'un N + 1 indispensable pour la bonne coordination des informations, pour la gestion des horaires, pour la permanence de garde, pour le respect des plans de prestation permettant donc un plan systémique et dynamique de rendre au coordinateur, le recul nécessaire à la coordination de l'ensemble de l'équipe des Tourelles et non plus uniquement du pool éducatif.

PERSONNEL OUVRIER

Auxiliaires professionnels

Passage de 2 7/12 à 7 ¼ suite à :

- la stabilisation de 4 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- l'extension des attributions de l'auxiliaire professionnel de 1/3 tps à ½ tps.

Ouvriers D1-D4

Passage de 1 à 3 suite à la création de la stabilisation de 2 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne.

PERSONNEL SPECIFIQUE

Gradué spécifique assistant social – assistant en psychologie

Passage de 8,5 à 10 ½ suite :

- à la stabilisation de 1,5 emploi créé pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- à la création d'un ½ gradué spécifique assistant social aux Tourelles compte tenu de l'aide plus importante à apporter aux parents dans des situations de plus en plus difficiles et défavorisées, afin de répondre aux demandes du pouvoir subsidiant de plus en plus importante et de faire face aux législations de plus en plus complexes.

Chef de bureau spécifique para-médical et/ou gradué spécifique para-médical

La création de ce pool permet, à l'instar de ce qui a été fait pour l'IMP provincial, d'assurer l'avenir sachant notamment que les formations de kinésithérapeute et d'ergothérapeute relèvent aujourd'hui d'un master.

Passage de 5 à 8 suite à la stabilisation de 3 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne.

C. ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE

1. Emplois de Direction :

Actuellement, 4 emplois sont prévus en tant que directeur/chef de division/A4SP. 3 emplois de directeur sont maintenus, dont 1 pour le Moulin de la Hunelle étant donné le nombre d'agents au sein de celle-ci, 1 pour diriger le Roseau Vert et le Criquelions et 1 pour le Relais de la Haute Sambre et Métalgroup.

2. Pour ces 3 ETA, création **d'un poste de chef de division administratif et un de chef de division technique** qui seront adjoints au directeur. Un pour Métalgroup-Relais de la Haute Sambre et un pour le Roseau Vert – les Criquelions Services.

3. Création de trois postes de chef de bureau administratif suite :

- à la mobilité d'un agent de l'IGF : cette fonction est exercée depuis 2013 par un Chef de bureau administratif, en charge de la veille en matière de marchés publics au sein de

Métalgroup et du Relais de la Haute Sambre et qui relève du cadre de l'Audit Interne provincial. Un emploi temps plein de chef de bureau administratif A1 doit être créé pour permettre le transfert de cet agent.

- à la transformation d'un poste d'employé d'administration en chef de bureau administratif A1 au Moulin de la Hunelle. Depuis 2016, l'employé d'administration du Moulin de la Hunelle à Chièvres perçoit une allocation de responsabilité afin d'assurer la gestion des deux sites d'activité de l'ETA (Chièvres et Pipaix). Afin de permettre de régulariser sa situation, il est proposé de convertir un poste d'employé d'administration au Moulin de la Hunelle en un poste de chef de bureau administratif A1.
- un poste occupé par un agent technique en chef D9 désigné et rémunéré comme tel mais faisant les fonctions.

4. – 2,5 employés d'administration suite :

- à l'extinction d'un poste et demi ;
- à la transformation d'un poste d'employé d'administration en chef de bureau administratif

5. Création d'un poste d'ouvrier D4 au Roseau Vert :

Ce poste créé pour besoins momentanés existe depuis plus de trois ans et son utilité est toujours d'actualité, il est proposé de l'introduire au cadre organique.

6. Moniteur de la section d'accueil et formation :

Deux ETA sont subventionnées par l'AviQ pour ce type de poste et la supervision s'opère de la façon suivante :

- Métalgroup (3 travailleurs) : Un emploi à mi-temps d'agent technique afin d'exercer la fonction de moniteur d'accueil et formation ;
- le Relais de la Haute Sambre (3 travailleurs) : Un emploi à mi-temps de gradué spécifique qui sera occupé par un assistant social.

7. Suppression de 3 postes de chef de bureau technique suite :

- à l'extinction d'un des postes ;
- au transfert de deux agents au cadre de la DGAS

8. Personnel technique :

Passage de 23 à 27 agents techniques en chef D9 ou agent technique D7

Il est proposé de créer pour la garnisseuse du Moulin de la Hunelle un poste d'agent technique D7/D9. Cet emploi est actuellement occupé par un agent ouvrier qualifié qui reste désigné et rémunéré comme tel. L'agent actuellement en place pourra en cas de réussite de l'examen d'ouvrier qualifié, être nommé dans ce poste en son grade et qualité.

Un emploi temps plein d'agent technique D7/D9 au Relais de la Haute Sambre est à créer afin de reprendre un agent occupé par l'ASBL gestionnaire de l'hôtel au Relais de la Haute Sambre.

Deux emplois temps plein d'agent technique D7/D9, destiné au lavoir et pour la section peinture au Roseau Vert est à créer. Il s'agit de la même situation décrite ci-dessus.

Les cadres annexés entreront en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

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

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL, LE PRESIDENT,

OBJET :

1. Cadre de la Direction générale de l'Action sociale – Modifications.
2. Fusion des cadres d'aide en milieu de vie, Service d'Aide précoce (SAP), Service d'Accompagnement (SAC) et Service d'Accueil familial (SAF), des Tourelles, en un cadre unique dénommé « Services d'aide en milieu de vie provinciaux » avec juxtaposition au cadre de la Direction générale de l'Action sociale (DGAS).
3. Cadre des Entreprises de Travail adapté juxtaposé au cadre de la DGAS – Modifications.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu notre résolution du 28 juin 2009 fixant le cadre de la Direction générale des Affaires sociales à Marcinelle ;

Vu qu'au 1^{er} novembre 2014, un changement de dénomination en Direction générale de l'Action sociale a été accepté afin d'inscrire davantage l'institution dans les enjeux sociaux de son époque ;

Considérant que le champ de l'intervention sociale est en effet l'objet de transformations multiples ;
Qu'ainsi, on a vu l'émergence du concept « d'action sociale » qui vise à permettre aux personnes les plus stigmatisées en raison de leurs « différences » de participer à la vie sociale et à son développement ;

Considérant que la DGAS s'est inscrite dans cette dynamique nouvelle par la création de nouveaux services, de nouvelles activités visant l'inclusion des personnes handicapées par le biais, notamment, du sport et de la culture ;

Considérant que de nouvelles missions ont également été dévolues à l'Inspecteur : la sécurité, l'infrastructure, la mise en œuvre du PSO et les travaux relatifs à la « la qualité » ;

Qu'en plus de ces nouveaux objectifs et missions, les politiques menées depuis 2009, ont continué, à savoir :

- 1) La politique en faveur des personnes handicapées ;
- 2) L'action sociale citoyenne orientée :
 - vers la santé mentale, la documentation, les recherches et formations sociales, la violence conjugale et l'égalité homme-femme ;
 - vers les services d'animations à la population, qu'il s'agisse d'activités intellectuelles et physiques avec le soutien des services d'appui qui sont :
 1. Le service de ressources humaines
 2. Le service des finances
 3. Le service formation
 4. Le service communication-événements
 5. Le service logistique.

Que 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 services de la DGAS ;
- l'obligation d'une réorganisation interne.

Vu, d'autre part, nos résolutions fixant les cadres d'aide en milieu de vie, Service d'Aide précoce (SAP), Service d'Accompagnement (SAC) et Service d'Accueil familial (SAF), des Tourelles et des Entreprises de Travail juxtaposés au cadre de la DGAS ;

Considérant que le Plan Stratégique et Opérationnel de la Province de Hainaut fixe en sa fiche PSO/DGAS/0/6 le projet de mise en place d'un cadre unique d'aide en milieu de vie SAP/SAC/SAF dénommé « Services d'aide en milieu de vie provinciaux », dont le siège sera situé à la même adresse que la Direction générale de l'Action sociale ;

Considérant que la Province de Hainaut via la Direction générale de l'Action sociale organise les services suivants :

- le Service d'Aide précoce de Montignies-Sur-Sambre ;
- le Service d'Aide précoce de Lobbes ;
- le Service d'Aide précoce de Mons ;
- le Service d'Aide précoce de Tournai ;
- le Service d'Accompagnement de Mont-Sur-Marchienne ;
- le Service d'Accompagnement de Mons ;
- le Service d'Accompagnement de Tournai ;
- le Service de Logements Supervisés de Tournai ;
- le Service d'Accueil familial de Mons ;
- la Cellule « Service d'inclusion mobile en milieu d'accueil » ;
- la Cellule SAMBUSAHM ;
- les Tourelles.

Considérant que le processus de regroupement de ces cadres a pour objectif de :

- développer les synergies et les interactivités entre les services ;
- favoriser, en termes de gestion des ressources humaines, la mobilité des personnes et le transfert de savoirs et savoir-faire et permettre de nombreuses possibilités en termes d'évolution de carrière et de promotion pour l'ensemble du personnel.

Considérant que ce cadre fusionné sera juxtaposé au cadre de la Direction générale de l'Action sociale.

Considérant qu'en outre, afin de répondre aux besoins du terrain et à son organisation, le cadre des Entreprises de Travail juxtaposé au cadre de la DGAS doit être adapté en ajustant certaines catégories de personnel ;

Considérant que les modifications sont les suivantes :

A. DIRECTION GENERALE DE L'ACTION SOCIALE

1) Personnel administratif

Les emplois de **chef de division et de chef de bureau** ne sont plus en extinction car ces deux emplois sont nécessaires au bon fonctionnement du service.

- + 5 chefs de service administratif ;
- 1 2/5^{ème} employé d'administration.

Huit emplois d'employé d'administration sont réservés à des gradués spécifiques en ressources humaines.

Cette augmentation totale de 3,6 postes pour cette catégorie de personnel résulte :

- a) De la transformation d'un poste de gradué spécifique conseiller social en employé d'administration, l'agent en place y étant positionné avec maintien de ses situations administrative et pécuniaire. Il n'y a donc pas d'incidence financière ;
- b) De la création d'un poste 1/10^{ème} temps pour arrondir le nombre d'emplois ;
- c) Du glissement au cadre organique de 0,5 poste créé pour besoins momentanés depuis plus de trois ans ;
- d) De la régularisation de 2 éducateurs détachés de l'Ecole-Clinique depuis 1987 et oubliés lors de la révision du cadre en 2009. Cela permettra de libérer les postes à l'Ecole-Clinique.

2) **Personnel animateur – Personnel éducateur**

Deux nouvelles catégories de personnel sont proposées au cadre afin d'y désigner les agents animateur et éducateurs recrutés pour besoins momentanés depuis 2014 pour rencontrer les nouvelles missions développées ci-dessus.

Ce choix nous est apparu judicieux afin de disposer de personnes aux compétences diverses et adaptées à la fois à l'animation et à l'encadrement éducatif des jeunes participant aux activités.

+ 1 chef-éducateur B4.1

Un chef-éducateur a été détaché de l'IMP « René Thône » de Marcinelle pour assurer la responsabilité du service SAPASH.

Il y a donc lieu de régulariser sa situation en créant ce poste afin de libérer ce poste à l'IMP « René Thône » de Marcinelle.

+ 1 animateur D1-D4-D6 et 5 éducateurs B1

Il s'agit :

- de créer 2 postes d'éducateur pour régulariser la situation de 2 agents ;
- de transformer 4 postes de gradués spécifiques en 3 postes d'éducateurs et 1 poste d'animateur pour des agents engagés pour besoins momentanés dont la situation est devenue pérenne.

3) **Personnel ouvrier**

- 1 ouvrier

Ce poste est devenu obsolète suite à la restructuration provinciale liée à l'informatique et à la téléphonie.

Transformation d'un emploi d'auxiliaire professionnel en d'auxiliaire professionnel brigadier C1.

Le staff du personnel d'entretien compte 11 auxiliaires professionnels équivalent à 7 2/3 temps. Ces agents sont actuellement répartis sur trois sites (Marcinelle et Charleroi et la Maison du Hainaut) et prochainement sur le site de Couillet, de Charleroi et de la Maison du Hainaut.

Afin d'assurer :

- la gestion de ce personnel sur les différents lieux en fonction des présences et absences, des activités des services de la DGAS (séminaires, conférences, expositions, salons, personnes extraordinaires, ...);
- la gestion des stocks des produits d'entretien ;
- les commandes des produits d'entretien et vêtements de travail selon les directives provinciales.

La promotion d'une auxiliaire professionnelle au grade de brigadière est nécessaire pour assurer cette mission.

4) **Personnel spécifique**

+ 1 chef de division spécifique

Le service Hainaut seniors comptant 6 localisations allant de Charleroi à Tournai, il est nécessaire pour la bonne organisation du service, de désigner un responsable chargé de manager les équipes, de superviser les tâches et activités organisées, de coordonner l'ensemble.

+ 1 chef de bureau spécifique

Il s'agit du glissement d'un poste créé pour besoins momentanés pour le service DPPH en 2016. Les activités de ce service ont en effet été étendues suite aux nouveaux impératifs de l'AVIQ notamment en matière pédagogique et de respect de l'art infirmier, à la mise en application de la loi de 1971 et, dès lors, d'une nouvelle organisation liée aux nouveaux horaires.

- 1 gradué spécifique comptable

Il est proposé de transformer ce poste en un poste d'agent technique en chef comptable au même titre que celui que vous avez créé pour besoins momentanés en 2016 pour le comptable recruté pour le service DPPH suite aux nouveaux travaux nécessités par le changement de la législation sur la récupération des subsides, aux travaux liés au passage des ASBL de gestion actuelles en régies.

Le gradué spécifique comptable actuel y sera repositionné avec maintien de ses situations administrative et pécuniaire.

- 10 gradués spécifiques assistants sociaux et conseillers sociaux

Seul le poste de gradué spécifique pour le bibliothécaire a été maintenu.

Les autres ont été transformés comme indiqué précédemment afin de répondre au mieux aux activités actuelles et à l'organisation des services de la DGAS.

5) Personnel technique

+ 2 agents techniques en chef D9 ou agents techniques D7

Ces 2 postes résultent :

- de la création d'un poste D9 afin de régulariser la situation d'un agent muté de la DGSI depuis plusieurs années ;
- de la transformation du poste de gradué spécifique comptable en poste d'agent technique en chef.

6) Personnel de niveau A spécifique

Il s'agit de glisser au cadre organique 2 postes créés pour besoins momentanés pour le service « violence conjugale et égalité hommes-femmes ».

B. « SERVICES D'AIDE EN MILIEU DE VIE PROVINCIAUX »

PERSONNEL DE NIVEAU A SPECIFIQUE

Attachés spécifiques psychologue A1sp. Responsable – attachés spécifiques psychologue A1sp.

Passage de 4,5 à 6 suite à :

- l'incorporation de 1,5 postes créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- le maintien de 4 postes d'attachés spécifiques psychologue pour assumer les fonctions de psychologue ;
- la mission de responsable assumée par les attachés spécifiques psychologue est transformée en 4 emplois de Coordinateur, les motifs sont exposés ci-après.

Les quatre Services d'aide précoce ont, depuis leur origine, fonctionné avec un psychologue-responsable qui assume les fonctions de psychologue et de responsable du service de manière conjointe.

Cette « double fonction » rend la coordination de l'équipe difficile et a, à plusieurs reprises, fait l'objet de remarques de la part de l'inspection pédagogique de l'AVIQ.

Suppression de 4/10^{ème} temps **d'attaché spécifique A5sp**, suite aux difficultés de recruter des médecins dans ces postes.

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Employés d'administration

Passage de 3 ½ à 7 ½ dont 1 en extinction suite à :

- la stabilisation de 2 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- l'incorporation d'un temps plein Maribel ;
- la régularisation de la situation d'1/2 éducateur du CPESM de Ghlin reclassé ;
- pour les Tourelles, il s'agit de l'emploi pour le secrétariat : celui-ci doit outre les fonctions de secrétaire assurer tout l'aspect budgétaire (budget, compte d'avance de fonds, frais de déplacements, ...), l'économat, la gestion des stocks de fournitures (administration, bénéficiaires, entretien, cuisine, ... les commandes de produits et matériels divers et l'aide à la constitution des dossiers de récupération de subsides.

PERSONNEL EDUCATEUR

Coordinateurs responsables

Passage de 4 ½ à 9 suite à :

- la stabilisation d'un ½ emploi créé pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- la création de 4 postes occupés actuellement par 4 attachés spécifiques psychologues responsables désignés et rémunérés comme tel.

Educateurs

Passage de 16 ½ à 27 ½ correspondant à l'effectif en place et résultant de :

- la stabilisation de 8,5 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- au reclassement de 1,5 éducateurs du CPESM de Ghlin, d'un éducateur de l'IMP de Marchienne-Au-Pont, d'un éducateur du Centre Arthur Régniers de Bienne-lez-Happart dont les situations sont à régulariser ;
- la mobilité d'un éducateur des Tourelles dont la situation est à régulariser.

+ 1 chef-éducateur, - 2 puéricultrices pour les Tourelles.

Le personnel d'encadrement éducatif est subventionné pour 6,5 dont 1 chef-éducateur, ce qui a été concrétisé par des embauches d'éducateurs par rapport au cadre provincial de 2000.

Par ailleurs, pour permettre la prise en charge correcte des enfants et bébés et afin de constituer une équipe cohérente et d'organiser les horaires de façon équitable pour tous.

Les recrutements de puériculteurs ont progressivement été abandonnés pour recruter des éducateurs afin de permettre une meilleure prise en charge.

Ainsi :

- chaque éducateur fonctionne avec un horaire établi sur un cycle de 10 semaines ;
- chaque week-end :
 - 2 éducateurs sont présents de 8h00 à 14h15 ;
 - 2 éducateurs sont présents de 14h00 à 20h15 ;
 - 1 éducateur est présent de 20h15 à 08h15.
- chaque éducateur travaille un week-end sur deux ;
- chaque semaine, il y a un éducateur pour assurer les nuits éveillées, un milieu éducateur pour le lever et la journée, un éducateur pour les bébés du lever au milieu d'après-midi, un éducateur pour les bébés du milieu d'après-midi jusqu'en soirée et deux éducateurs pour les soirées. Donc 5 éducateurs minimum sont présents chaque jour de la semaine ;
- pendant les vacances annuelles, une présence de trois éducateurs minimum par jour est indispensable.

Le nombre d'éducateurs est passé de 6,5 à 10,5 dont 2 emplois sont dus à la transformation des 2 emplois de puériculteurs et dont 3,75 emplois sont entièrement subsidiés.

D'autre part, le pouvoir subsidiant autorisant la présence d'un chef-éducateur, celui-ci est justifié par :

- la nécessité d'une coordination éducative effective sur le terrain et au même niveau que l'équipe ;
- le suivi des projets éducatifs des enfants en individuel et par groupe en collaboration avec les éducateurs, pour une bonne fluidité des actions éducatives en adéquation avec le projet institutionnel ;
- la présence d'un N + 1 indispensable pour la bonne coordination des informations, pour la gestion des horaires, pour la permanence de garde, pour le respect des plans de prestation permettant donc un plan systémique et dynamique de rendre au coordinateur, le recul nécessaire à la coordination de l'ensemble de l'équipe des Tourelles et non plus uniquement du pool éducatif.

PERSONNEL OUVRIER

Auxiliaires professionnels

Passage de 2 7/12 à 7 ¼ suite à :

- la stabilisation de 4 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- l'extension des attributions de l'auxiliaire professionnel de 1/3 tps à ½ tps.

Ouvriers D1-D4

Passage de 1 à 3 suite à la création de la stabilisation de 2 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne.

PERSONNEL SPECIFIQUE

Gradué spécifique assistant social – assistant en psychologie

Passage de 8,5 à 10 ½ suite :

- à la stabilisation de 1,5 emploi créé pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne ;
- à la création d'un ½ gradué spécifique assistant social aux Tourelles compte tenu de l'aide plus importante à apporter aux parents dans des situations de plus en plus difficiles et défavorisées, afin de répondre aux demandes du pouvoir subsidiant de plus en plus importante et de faire face aux législations de plus en plus complexes.

Chef de bureau spécifique para-médical et/ou gradué spécifique para-médical

La création de ce pool permet, à l'instar de ce qui a été fait pour l'IMP provincial, d'assurer l'avenir sachant notamment que les formations de kinésithérapeute et d'ergothérapeute relèvent aujourd'hui d'un master.

Passage de 5 à 8 suite à la stabilisation de 3 emplois créés pour besoins momentanés dont l'activité est devenue pérenne.

C. ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE

1) Emplois de Direction

Actuellement, 4 emplois sont prévus en tant que directeur/chef de division A4SP, 3 emplois de directeur sont maintenus, dont 1 pour le Moulin de la Hunelle étant donné le nombre d'agents au sein de celle-ci, 1 pour diriger le Roseau Vert et le Criquelions et 1 pour le Relais de la Haute Sambre et Métalgroup.

- 2) Pour ces 3 ETA, création **d'un poste de chef de division administratif et un de chef de division technique** qui seront adjoints au directeur. Un pour Métalgroup-Relais de la Haute Sambre et un pour le Roseau Vert – les Criquelions Services.

3) Création de trois postes de chef de bureau administratif, suite

- à la mobilité d'un agent de l'IGF : cette fonction est exercée depuis 2013 par un Chef de bureau administratif, en charge de la veille en matière de marchés publics au sein de Métalgroup et du Relais de la Haute Sambre et qui relève du cadre de l'Audit Interne provincial. Un emploi temps plein de chef de bureau administratif A1 doit être créé pour permettre le transfert de cet agent ;

- à la transformation d'un poste d'employé d'administration en chef de bureau administratif A1 au Moulin de la Hunelle. Depuis 2016, l'employé d'administration du Moulin de la Hunelle à Chièvres perçoit une allocation de responsabilité afin d'assurer la gestion des deux sites d'activité de l'ETA (Chièvres et Pipaix). Afin de permettre de régulariser sa situation, il est proposé de convertir un poste d'employé d'administration au Moulin de la Hunelle en un poste de chef de bureau administratif A1 ;
- un poste occupé par un agent technique en chef D9 désigné et rémunéré comme tel mais faisant les fonctions.

4) - 2,5 employés d'administration suite

- à l'extinction d'un poste et demi ;
- à la transformation d'un poste d'employé d'administration en chef de bureau administratif

5) Création d'un poste d'ouvrier D4 au Roseau Vert

Ce poste créé pour besoins momentanés existe depuis plus de trois ans et son utilité est toujours d'actualité, il est proposé de l'introduire au cadre organique.

6) Moniteur de la section d'accueil et formation :

Deux ETA sont subventionnées par l'AVIQ pour ce type de poste et la supervision s'opère de la façon suivante :

- Métalgroup (3 travailleurs) : Un emploi à mi-temps d'agent technique afin d'exercer la fonction de moniteur d'accueil et formation ;
- le Relais de la Haute Sambre (3 travailleurs) : Un emploi à mi-temps de gradué spécifique qui sera occupé par un assistant social.

7) Suppression de 3 postes de chef de bureau technique, suite :

- à l'extinction d'un des postes ;
- au transfert de deux agents au cadre de la DGAS.

8) Personnel technique

Passage de 23 à 27 agents techniques en chef D9 ou agent technique D7

Il est proposé de créer pour la garnisseuse du Moulin de la Hunelle un poste d'agent technique D7/D9. Cet emploi est actuellement occupé un agent ouvrier qualifié qui reste désigné et rémunéré comme tel. L'agent actuellement en place pourra en cas de réussite de l'examen d'ouvrier qualifié, être nommé dans ce poste en son grade et qualité.

Un emploi temps plein d'agent technique D7/D9 au Relais de la Haute Sambre est à créer afin de reprendre un agent occupé par l'ASBL gestionnaire de l'hôtel au Relais de la Haute Sambre.

Deux emplois temps plein d'agent technique D7/D9, destiné au lavoir et pour la section peinture au Roseau Vert est à créer. Il s'agit de la même situation décrite ci-dessus.

Considérant que les cadres révisés entreront 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 : Les cadres précités sont fixés comme il est indiqué en annexe après les adaptations proposées.

En séance à MONS, le 26 juin 2018

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) Patrick MELIS.

LA PRESIDENTE,
(s) Charlyne MORETTI.

CADRES ORGANIQUES

ETA				
ANCIEN CADRE		NOUVEAU CADRE		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
<i>Directeur A5 ou chef de division A3 ou personnel de niveau A5SP</i>	4	<i>Directeur A5 ou personnel de niveau A4SP</i>	3	
TOTAL	4		3	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
<i>Employé d'administration D1-D4-D6 dont 2,5 en extinction</i>	10 ½	<i>Chef de bureau administratif A1</i>	3	
		<i>Employé d'administration D1-D4-D6 dont 1 en extinction</i>	8	<i>Dont 2 postes réservés à des gr sp cpta</i>
TOTAL	10 ½		11	
PERSONNEL EDUCATIF EN EXTINCTION				
<i>éducateur B1-D3.1-D3-D2 (en extinction)</i>	1	<i>éducateur B1-D3.1-D3-D2 (en extinction)</i>	1	
TOTAL	1		1	
PERSONNEL OUVRIER EN EXTINCTION				
<i>Ouvrier qualifié D1-D4 en extinction</i>	2	<i>Ouvrier qualifié D1-D4 en extinction</i>	2 ^{2/3}	
<i>Ouvrier E1 en extinction</i>	5	<i>Ouvrier E2 en extinction</i>	0	
<i>Auxiliaire professionnel E1 en extinction</i>	2 ½	<i>Auxiliaire professionnel E2 en extinction</i>	1	
TOTAL	9^{1/6}		3^{2/3}	

<i>ANCIEN CADRE</i>		<i>NOUVEAU CADRE</i>		<i>REMARQUES</i>
<i>PERSONNEL SPECIFIQUE</i>				
<i>Gradué spécifique assistant social B1</i>	3	<i>Gradué spécifique B1</i>	3 ½	
<i>TOTAL</i>	3		3 ½	
<i>PERSONNEL TECHNIQUE</i>				
<i>Chef de division technique A3</i>	1	<i>Chef de division technique A3</i>	2	
<i>Chef de bureau technique A1 dont 1 en extinction</i>	4	<i>Chef de bureau technique A1</i>	1	
<i>Agent technique en chef D9 ou agent technique D7</i>	23	<i>Agent technique en chef D9 ou agent technique D7</i>	27	<i>Dont 1 poste à attribuer à 1 ouvrière D4 désignée et rémunérée comme tel</i>
<i>TOTAL</i>	28		30	
<i>PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE</i>				
		<i>Attaché spécifique A4SP</i>	1	<i>Réservé à un ingénieur de production</i>
<i>TOTAL</i>	1		1	

TOTAL GENERAL**55 2/3****53 8/47**

DIRECTION GENERALE DE L'ACTION SOCIALE			
ANCIEN CADRE	NOUVEAU CADRE		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION			
<i>Inspecteur général A7</i>	<i>1</i>	<i>Inspecteur général A7</i>	<i>1</i>
<i>1^{er} Directeur A6</i>	<i>1</i>	<i>1^{er} Directeur A6</i>	<i>1</i>
<i>Directeur A5</i> <i>Dont 1 en extinction</i>	<i>3</i>	<i>Directeur A5</i>	<i>3</i>
TOTAL	5		6
PERSONNEL ADMINISTRATIF			
<i>Chef de division A3</i> <i>Dont le responsable de l'UTD de MONS en extinction</i>	<i>5</i>	<i>Chef de division A3</i>	<i>5</i> <i>Dont 1 chef-éducateur désigné et rémunéré comme tel</i>
<i>Chef de bureau A1</i>	<i>9</i>	<i>Chef de bureau A1</i>	<i>9</i>
<i>Chef de service administratif C3</i>	<i>4</i>	<i>Chef de service administratif C3</i>	<i>9</i>
<i>Employé d'administration D1-D4-D6</i>	<i>26^{2/5}</i>	<i>Employé d'administration D1-D4-D6</i>	<i>25</i> <i>Dont 8 postes réservés à terme pour des BAC RH dont 5 pour le SRH et 3 pour le Service personnel enseignant</i>
<i>Auxiliaire d'administration E2</i>	<i>3</i>	<i>Auxiliaire d'administration E2</i>	<i>3</i> <i>Dont 1 occupé par un ouvrier désigné et rémunéré comme tel</i>
TOTAL	47 2/5		51

<i>ANCIEN CADRE</i>		<i>NOUVEAU CADRE</i>		<i>REMARQUES</i>
<i>PERSONNEL ANIMATEUR</i>				
		<i>Animateur D1-D4-D6</i>	<i>1</i>	
<i>TOTAL</i>	<i>0</i>		<i>1</i>	
<i>PERSONNEL EDUCATEUR</i>				
		<i>Chef-éducateur B4.1</i>	<i>1</i>	
		<i>Educateur B1</i>	<i>5</i>	
<i>TOTAL</i>	<i>0</i>		<i>6</i>	
<i>PERSONNEL OUVRIER</i>				
<i>Ouvrier qualifié D1-D4</i>	<i>2</i>	<i>Ouvrier qualifié D1-D4</i>	<i>1</i>	
<i>Auxiliaire professionnel brigadier C1</i>	<i>0</i>	<i>Auxiliaire professionnel brigadier C1</i>	<i>1</i>	
<i>Auxiliaire professionnel E2</i>	<i>7</i>	<i>Auxiliaire professionnel E2</i>	<i>5</i>	
<i>TOTAL</i>	<i>9</i>		<i>7</i>	

PERSONNEL SPECIFIQUE

		<i>Chef de division spécifique A3</i>	<i>1</i>	
<i>Chef de bureau spécifique A1</i>	<i>2</i>	<i>Chef de bureau spécifique A1</i>	<i>3</i>	
<i>Gradué spécifique B1- comptabilité en extinction remplacé à terme par un employé d'administration</i>	<i>1</i>	<i>Gradué spécifique B1 – comptabilité</i>	<i>0</i>	
<i>Gradué spécifique B1 – assistant social dont 1 poste occupé par un chef de bureau animateur (1)</i>	<i>6</i>	<i>Gradué spécifique B1</i>	<i>1</i>	<i>Réservé à un bibliothécaire</i>
<i>Gradué spécifique B1 – conseiller social</i>	<i>5</i>	<i>Gradué spécifique B1 – ressources humaines</i>	<i>0</i>	
TOTAL	14		5	

PERSONNEL TECHNIQUE

<i>Chef de bureau technique A1</i>	<i>3</i>	<i>Chef de bureau technique A1</i>	<i>3</i>	
<i>Agent technique en chef D9 ou agent technique D7</i>	<i>3</i>	<i>Agent technique en chef D9 ou agent technique D7</i>	<i>5</i>	
TOTAL	6		8	

PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE

<i>Attaché spécifique psychologue AISP</i>	<i>1</i>	<i>Attaché spécifique AISP</i>	<i>3</i>	<i>1 psychologue, 1 licencié en travail social, 1 criminologue</i>
TOTAL	1		3	

TOTAL GENERAL**82 2/5****87**

SERVICES D'AIDE PRECOCE, D'ACCOMPAGNEMENT, D'ACCUEIL, SAMBUSAHM, SIMMA, LES TOURELLES FUSIONNES				
ANCIEN CADRE		NOUVEAU CADRE		REMARQUES
PERSONNEL DE NIVEAU A SPECIFIQUE				
Attaché spécifique psychologue AISP (responsable)	4			
Attaché spécifique psychologue AISP	½	Attaché spécifique psychologue AISP	6	
1 ^{er} attaché spécifique A5Sp	40/97	1 ^{er} attaché spécifique A5Sp	0	
TOTAL	4 52/57		6	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Employé d'administration	3 ½	Employé d'administration	7 ½	Dont 1 en extinction
TOTAL	3 ½		7 ½	
PERSONNEL EDUCATEUR				
Coordinateur responsable – B4.1 – AI	4 ½	Coordinateur responsable – B4.1 – AI	9	Dont 1 occupé par des attachés spécifiques psychologues responsables désignés et rémunérés comme tel
Educateur	13 ½	Chef-éducateur éducateur	1 27 ½	Dont ½ en extinction
Chef-éducateur en extinction remplacé à terme par un AS	1			
TOTAL	19		37 ½	

PERSONNEL OUVRIER

<i>Auxiliaire professionnel E1</i>	2 7/12	<i>Auxiliaire professionnel E2</i>	7 ¼	
<i>Ouvrier D1 – D4</i>	1	<i>Ouvrier D1 – D4</i>	3	
TOTAL	3 7/12		10 ¼	

PERSONNEL SOIGNANT

<i>Personnel de soins</i> <i>Puériculteur D3.1</i>	2	<i>Personnel de soins</i> <i>Puériculteur D3.1</i>	0	<i>Poste transformé en éducateur ½ temps</i>
TOTAL	2		0	

PERSONNEL SPECIFIQUE

<i>Gradué spécifique – B1</i> <i>Assistant social</i>	8 ½	<i>Gradué spécifique – B1</i>	10 ½	<i>Dont 1 occupé par un coordinateur désigné et rémunéré comme tel</i>
<i>Assistant en psychologie</i>	0	<i>Chef de bureau spécifique para-médical</i> <i>Et/ou gradué spécifique para-médical</i>	8	<i>Dont ½ poste occupé par un éducateur désigné et rémunéré comme tel</i>
<i>Kinésithérapeute</i>	1			
<i>Psychomotricien</i>	0			
<i>Paramédical</i>	4			
TOTAL	13 ½		18 ½	

DIRECTION GENERALE DE L'ACTION SOCIALE				
ANCIEN CADRE		NOUVEAU CADRE		REMARQUES
PERSONNEL DE DIRECTION				
<i>Inspecteur général A7</i>	1	<i>Inspecteur général A7</i>	1	
<i>1^{er} Directeur A6</i>	1	<i>1^{er} Directeur A6</i>	2	
<i>Directeur A5</i> <i>Dont 1 en extinction</i>	3	<i>Directeur A5</i>	3	
TOTAL	5		6	
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
<i>Chef de division A3</i> <i>Dont le responsable de l'UTD de MONS en extinction</i>	5	<i>Chef de division A3</i>	5	<i>Dont 1 chef-éducateur et rémunéré comme tel</i>
<i>Chef de bureau A1</i>	9	<i>Chef de bureau A1</i>	9	
<i>Chef de service administratif C3</i>	4	<i>Chef de service administratif C3</i>	9	
<i>Employé d'administration D1-D4-D6</i>	26 2/5	<i>Employé d'administration D1-D4-D6</i>	25	<i>Dont 8 postes réservés à terme pour des BAC RH dont 5 pour le SRH et 3 pour le Service personnel enseignant</i>
<i>Auxiliaire d'administration E2</i>	3	<i>Auxiliaire d'administration E2</i>	3	<i>Dont 1 occupé par un ouvrier désigné et rémunéré comme tel</i>
TOTAL	47 2/5		51	

PERSONNEL ANIMATEUR

		<i>Animateur D1-D4-D6</i>	<i>1</i>	
TOTAL	0		1	

PERSONNEL EDUCATEUR

		<i>Chef-éducateur B4.1</i>	<i>1</i>	
		<i>Educateur B1</i>	<i>5</i>	
TOTAL	0		6	

PERSONNEL OUVRIER

<i>Ouvrier qualifié D1- D4</i>	<i>2</i>	<i>Ouvrier qualifié D1- D4</i>	<i>1</i>	
<i>Auxiliaire professionnel brigadier C1</i>	<i>0</i>	<i>Auxiliaire professionnel brigadier C1</i>	<i>1</i>	
<i>Auxiliaire professionnel E2</i>	<i>7</i>	<i>Auxiliaire professionnel E2</i>	<i>5</i>	
TOTAL	9		7	

PERSONNEL SPECIFIQUE

<i>Chef de bureau spécifique – A1</i>	2	<i>Chef de division spécifique A3</i>	1	
		<i>Chef de bureau spécifique A1</i>	3	
<i>Gradué spécifique B1 – comptabilité en extinction remplacé à terme par un employé d'administration</i>	1	<i>Gradué spécifique B1 – Comptabilité</i>	0	
<i>Gradué spécifique B1 – assistant social dont 1 poste occupé par un chef de bureau animateur (1)</i>	6	<i>Gradué spécifique B1</i>	1	<i>Réservé à un bibliothécaire</i>
<i>Gradué spécifique B1 – conseiller social</i>	5	<i>Gradué spécifique B1 – ressources humaines</i>	0	
TOTAL	14		5	

PERSONNEL TECHNIQUE

<i>Chef de bureau technique A1</i>	3	<i>Chef de bureau technique A1</i>	3	
<i>Agent technique en chef D9 ou agent technique D7</i>	3	<i>Agent technique en chef D9 ou agent technique D7</i>	5	
TOTAL	6		8	

PERSONNEL NIVEAU A SPECIFIQUE

<i>Attaché spécifique psychologue AISP</i>	1	<i>Attaché spécifique AISP</i>	3	<i>1 psychologue, 1 licencié en travail social, 1 criminologie</i>
TOTAL	1		3	

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 2 octobre 2018, de Madame la Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL5038/TD/240918/P. HAINAUT-2018-0965/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 30 octobre 2018

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

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