

# Bulletin provincial



Inspection Générale des Ressources Humaines

## PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Modification du Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial et de ses annexes.

### Personnel non enseignant

—  
LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Séance du 25 mai 2021

Vu le Règlement administratif et pécuniaire applicable au personnel provincial et ses annexes ;

Vu le Règlement des prestations des IMP ;

Considérant que le Règlement administratif et pécuniaire et ses annexes doivent être revus afin de répondre aux évolutions des métiers et aux réalités de terrain ;

Que les modifications suivantes sont proposées :

#### A. L'allocation « coordinateur de structures résidentielles en IMP »

Considérant qu'à l'heure actuelle, le coordinateur d'un service de jour ou encore d'Aide en milieu de Vie, ouvert uniquement en journée du lundi au vendredi, bénéficie du même barème qu'un responsable de service résidentiel, alors que la structure qu'il dirige est ouverte 24/24, toute l'année et que les équipes sont plus conséquentes;

Que de plus, le Règlement administratif et pécuniaire ne prévoit aucune différence barémique en lien avec le nombre de résidents alors que l'AVIQ différencie les postes de direction en fonction de l'agrément. Ainsi, sont distingués les emplois de directeur de service de 6 à 14 places, de 15 à 29 places, de 30 à 60 places et de plus de 60 places;

Considérant que sur le terrain, la réalité des services est très différente selon le nombre de lits occupés : la charge de travail et les responsabilités qui y sont liées sont en lien direct avec le nombre de lits occupé ; que les coordinateurs des services résidentiels susvisés, au regard de leurs responsabilités, devraient pouvoir bénéficier d'un barème différent;

Considérant que pour ces motifs, il vous est proposé de prévoir dans l'annexe XIII du Règlement administratif et pécuniaire l'octroi d'une allocation pour cette catégorie de personnel sur base du nombre de lits occupés au sein du service ;

Considérant que la modification suivante est proposée :

### **Annexe XIII: Allocation « coordinateur de structures résidentielles en IMP »**

#### **Champ d'application**

L'allocation vise les agents responsables de la coordination de structures résidentielles en IMP.

#### **Conditions requises**

L'allocation vise les structures de plus de 60 lits ainsi que la coordination du SRJ de l'Ecole clinique (59 lits).

#### **Montant**

Le montant annuel de cette allocation est de 4.050,38 euros à l'indice 138,01.

#### **Modalités**

Cette allocation est soumise aux cotisations sociales ainsi qu'au précompte professionnel.

Elle ne confère pas de droit à la pension et ne peut être cumulée avec une autre allocation.

L'allocation prend fin en cas d'absence de plus de 30 jours civils de l'agent qui en bénéficie.

Ce dossier a déjà fait l'objet d'un avis auprès de la Direction financière.

### **B. Les allocations spécifiques aux Conseillers en Prévention**

Vu la Résolution du Conseil provincial prise le 14 décembre 2004 laquelle définit notamment l'octroi d'un complément de rémunération aux conseillers en prévention et aux coordinateurs du SIPPT et renvoie à l'Arrêté du Gouvernement Wallon du 11 septembre 2008 accordant une allocation de fonction aux agents exerçant la fonction de conseiller en prévention ;

Considérant que les Conseillers en prévention peuvent prétendre au bénéfice d'une allocation de niveau 1 ou de niveau 2, en fonction de la formation acquise par l'agent concerné (formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 1 ou de niveau 2); Que cette allocation est octroyée quelque soit le grade et sans aucune autre condition requise que celle de la formation de niveau 1 ou de niveau 2 ;

Considérant d'autre part, qu'actuellement une condition de 5 ans d'ancienneté est exigée, pour le grade de Conseiller en prévention aspects psychosociaux, afin de permettre à l'agent de bénéficier de l'allocation de niveau 1; Que cette condition n'a pas raison d'être car elle n'est pas reprise dans l'Arrêté du Gouvernement Wallon précité et empêche de trouver des candidats à la fonction ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de soumettre l'octroi de l'allocation à une telle condition d'ancienneté ;

Considérant que le métier de Conseiller en prévention est actuellement en pénurie et qu'il devient difficile de procéder au recrutement de tels agents à la Province au grade RGB, eu égard aux barèmes et avantages du secteur privé ;

Considérant que pour ces motifs, il vous est proposé de prévoir dans l'annexe XIV du Règlement administratif et pécuniaire l'octroi d'une allocation pour cette catégorie de personnel ;

Considérant que la modification suivante est proposée :

**Annexe XIV : Allocations accordées aux Conseillers en prévention et Conseiller en prévention aspects psychosociaux**

**Champ d'application**

L'allocation vise les Conseillers en prévention et et Conseiller en prévention aspects psychosociaux ayant acquis une formation soit de niveau 1 ou de niveau 2.

**Conditions requises**

Avoir suivi et réussi la formation de niveau 1 ou de niveau 2.

**Montant**

Le montant de cette allocation est celui fixé dans l'Arrêté du Gouvernement Wallon du 11 septembre 2008 accordant une allocation de fonction aux agents exerçant la fonction de conseiller en prévention.

**Modalités**

Cette allocation est soumise aux cotisations sociales ainsi qu'au précompte professionnel.

Elle ne confère pas de droit à la pension et ne peut être cumulée avec une autre allocation.

L'allocation prend fin en cas d'absence de plus de 30 jours civils de l'agent qui en bénéficie.

**Incidence financière :**

L'allocation de niveau 1 porte sur un montant de 4394.75 € annuel non indexé. Actuellement, neuf agents perçoivent ce montant.

L'allocation de niveau 2 porte sur un montant de 3496.02 € annuel non indexé. Actuellement, cinq agents sont concernés.

Sur base des règles exposées ci-avant, si les agents bénéficiant de l'allocation de niveau 2, suivent la formation de niveau 1, cela correspondrait à un coût supplémentaire de 898,73€ annuel non indexé par agent, soit 4.493,65€.

**C. Recrutement – Conseiller en prévention de niveau 1 – Directeur du SIPPT A5SP (personnel spécifique)**

Considérant que le recrutement dans les grades A5 et A7 (personnel de direction) est actuellement prévu par le Règlement administratif et pécuniaire ;

Considérant qu'à l'heure actuelle, il s'agit d'une fonction en pénurie et qu'il devient difficile de rivaliser avec les rémunérations et avantages que les travailleurs perçoivent dans le secteur privé ;

Qu'effectivement, il devient difficile de trouver un candidat pour ce poste à responsabilités (près de 10.000 agents (4.500 non enseignant et 5.500 enseignants)) et qu'il y a lieu d'autoriser le recrutement dans le grade de Premier Attaché spécifique A5SP ;

Considérant que d'autres modifications doivent être effectuées dans un souci de clarté et qu'une correction porte sur le grade de chef de division technique qui est repris comme chef de bureau technique dans le chapitre sur la promotion ;

Qu'il y a donc lieu de procéder à la modification suivante afin de rendre la fonction plus attractive :

**Chapitre V.1: Condition de diplôme par grade**

**Personnel Technique**

Texte actuel			Texte proposé		
Echelle	Grade	Diplôme requis	Echelle	Grade	Diplôme requis
D7	Agent technique au SIPPT	- Diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2		Agent technique au SIPPT	- Diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2 ou de niveau 1
D9	Agent technique en chef au SIPPT	Diplôme de l'enseignement supérieur de type court (gradué) ; - Bachelier ; - ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2	D9	Agent technique en chef au SIPPT	Diplôme de l'enseignement supérieur de type court (gradué) ; - Bachelier ; - ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2 ou de niveau 1
A1	Conseiller en prévention et en protection du travail, chef du service coordinateur au SIPPT	- Diplôme de l'enseignement universitaire ; - Master  - ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2 au minimum	A1	Conseiller en prévention et en protection du travail, chef du service coordinateur au SIPPT	- Diplôme de l'enseignement universitaire ; - Master  - ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2 au minimum

**Chapitre VI: De la promotion****Personnel technique**

<u>Texte actuel</u>			<u>Texte proposé</u>		
<u>Echelle</u>	<u>Grade</u>	<u>Promotion</u>	<u>Echelle</u>	<u>Grade</u>	<u>Promotion</u>
D7	Agent technique au SIPPT	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2 ou D3 en qualité d'agent définitif ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2 et qui a réussi l'examen d'accession comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve orale spécifique			
D9	Agent technique en chef au SIPPT :	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D8 en qualité d'agent définitif et qui a réussi l'examen d'accession comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve			

		orale spécifique			
A1	Conseiller en prévention et en protection du travail, chef du service coordinateur au SIPPT	Posséder la formation spécifique de conseiller du niveau 2 au minimum ET compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.9. ou D.10  Réussir l'examen comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve orale spécifique	A1	Conseiller en prévention et en protection du travail, chef du service coordinateur au SIPPT	Posséder la formation spécifique de conseiller du niveau 2 <del>au minimum</del> <del>ET</del> compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.9. ou D.10  Réussir l'examen comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve orale spécifique
A3	Chef de bureau technique  Conseiller en prévention et en protection du travail, chef de division au SIPPT	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A1 ou A2 en qualité d'agent définitif  Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A.1. ou A.2. en qualité d'agent définitif ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 1.	A3	Chef de <del>bureau</del> division technique  Conseiller en prévention et en protection du travail, chef de division au SIPPT	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A1 ou A2 en qualité d'agent définitif  Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A.1. ou A.2. en qualité d'agent définitif ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 1.

**Chapitre VI: De la promotion****Personnel technique**

<u>Texte actuel</u>			<u>Texte proposé</u>		
<u>Echelle</u>	<u>Grade</u>	<u>Promotion</u>	<u>Echelle</u>	<u>Grade</u>	<u>Promotion</u>
D7	Agent technique au SIPPT	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2 ou D3 en qualité d'agent définitif ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 2 et qui a réussi l'examen d'accession comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve orale spécifique			
D9	Agent technique en chef au SIPPT :	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D8 en qualité d'agent définitif et qui a réussi l'examen d'accession comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve			



		orale spécifique			
A1	Conseiller en prévention et en protection du travail, chef du service coordinateur au SIPPT	Posséder la formation spécifique de conseiller du niveau 2 au minimum ET compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.9. ou D.10  Réussir l'examen comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve orale spécifique	A1	Conseiller en prévention et en protection du travail, chef du service coordinateur au SIPPT	Posséder la formation spécifique de conseiller du niveau 2 1 au minimum ET compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.9. ou D.10  Réussir l'examen comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve orale spécifique
A3	Chef de bureau technique  Conseiller en prévention et en protection du travail, chef de division au SIPPT	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A1 ou A2 en qualité d'agent définitif  Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A.1. ou A.2. en qualité d'agent définitif ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 1.	A3	Chef de bureau division technique  Conseiller en prévention et en protection du travail, chef de division au SIPPT	Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A1 ou A2 en qualité d'agent définitif  Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A.1. ou A.2. en qualité d'agent définitif ET posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 1.

**Chapitre V.1: Condition de diplôme par grade**

**Personnel NIVEAU A SPECIFIQUE**

Echelle	Grade	Diplôme requis
A1 SP	Attaché spécifique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (architecte, ingénieur industriel, juriste, informaticien ...)</li> <li>• Master spécifique</li> </ul>
A4 SP	Attaché spécifique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (ingénieur civil, médecin, pharmacien, vétérinaire,...)</li> <li>• Master spécifique</li> </ul>
A4 SP	Attaché spécifique Coordinateur général d'IMP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre universitaire ;</li> <li>• Master ;</li> <li>• Travaillant depuis au moins 6 ans dans une structure d'accueil et d'hébergement pour personnes handicapées, y compris les écoles, et/ou un service d'aide en milieu de vie ;</li> </ul>
A4 SP	Attaché spécifique médical Psychiatre des Centres de Guidance psychologique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique ;</li> <li>• Master spécifique</li> </ul>

A4 SP	Conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplôme de l'enseignement universitaire ;</li> <li>• Master spécifique ;</li> <li>• Avoir acquis la formation spécifique de conseiller en prévention spécialisé ;</li> <li>• Posséder 5 ans d'expérience dans le domaine psychosocial</li> </ul>
A5 SP	Premier attaché spécifique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (médecin spécialiste, pharmacien spécialiste et pharmacien d'hôpitaux) ;</li> <li>• Master spécifique</li> </ul>
A5 SP	Premier attaché spécifique – Psychologue - Responsable d'un Centre de Guidance psychologique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licence ou Master en psychologie</li> <li>• Master spécifique</li> <li>• ET justifier d'une expérience utile de 8 ans en santé mentale</li> <li>• ET avoir suivi plusieurs formations spécifiques en santé mentale (analytique ou systématique, comportementaliste, ...)</li> <li>• ET prouver une expérience en gestion d'équipe et gestion comptable</li> </ul>
A5SP	Conseiller en prévention de niveau 1 – Directeur du SIPPT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre de l'enseignement universitaire ou assimilé ; Master</li> <li>• Avoir acquis la formation de niveau 1</li> <li>• Posséder deux ans d'expérience comme Conseiller en prévention de niveau 1</li> </ul>

### **D) Précisions en matière de calcul de paie**

Considérant qu'il y a lieu de reprendre les règles de paie applicables aux agents bénéficiant d'un horaire irrégulier (7j/7) suite à l'adoption du Règlement des prestations des IMP ;

Que les règles de paie propres aux agents qui ont un horaire irrégulier (7j/7) étaient déjà d'application, mais non reprises au Règlement administratif et pécuniaire ;

Que ces règles particulières se justifient par le fait que ces agents sont soumis à des horaires variables imposés par l'employeur et que leur rémunération ne peut fluctuer de mois en mois en fonction du nombre d'heures réellement prestées;

Que dans un souci d'équité, il est tenu compte de l'horaire moyen de ces agents dans le calcul de leur rémunération ;

Que le règlement administratif et pécuniaire ne le précise actuellement pas ;

Qu'il y a lieu de modifier l'article 15 dudit Règlement afin que ces règles y soient insérées avec clarté ;

Qu'il est également proposé de rendre plus compréhensible la règle pour les agents en horaire cyclique, sans modifier la manière de calculer la rémunération ;

Considérant que la mention concernant le paiement par anticipation n'est plus d'application, elle peut être supprimée; Qu'il en est de même pour le §2;

Que ce point n'emporte aucune incidence financière ;

Considérant que la modification suivante est proposée :

<b><u>Texte actuel</u></b>	<b><u>Texte proposé</u></b>
<p><b>Article 15: Des modalités de versement de la rémunération</b></p> <p>§1 La rémunération de l'agent définitif ou stagiaire est payée mensuellement et par anticipation, à raison d'un douzième de la rémunération annuelle (<i>en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015</i>).</p> <p>La rémunération des agents définitifs, stagiaires et affiliés à l'O.N.S.S. est payée mensuellement</p>	<p><b>Article 15: Des modalités de versement de la rémunération</b></p> <p><del>§1 La rémunération de l'agent définitif ou stagiaire est payée mensuellement et par anticipation, à raison d'un douzième de la rémunération annuelle (<i>en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015</i>).</del></p> <p>§ 1.La rémunération des agents définitifs, stagiaires et affiliés à l'O.N.S.S. est payée</p>

<p>et à terme échu, à raison d'un douzième de la rémunération annuelle (entrée en vigueur au 1er janvier 2016)</p> <p>§2 A l'exception de celle des stagiaires, la rémunération des agents affiliés à l'O.N.S.S. est payable à terme échu et, au plus tard, le 7ème jour ouvré suivant la période du travail pour laquelle le paiement est prévu (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015).</p> <p>Elle est payable au plus tard le 7ème jour ouvré suivant la période du travail pour laquelle le paiement est prévu (entrée en vigueur au 1er janvier 2016).</p> <p>§3 L'agent occupé à temps partiel est payé au prorata de ses prestations.</p> <p>§4 Les rémunérations sont soumises au même régime de mobilité, en raison des fluctuations de l'indice des prix à la consommation, que celui du personnel des services publics.</p> <p>§5 Lorsque la rémunération du mois n'est pas due entièrement, du fait, notamment, d'absences de courte durée (par exemple : congés pour motifs impérieux d'ordre familial, grèves, absences injustifiées, disponibilités pour maladie, ...) elle est calculée en fonction des jours ouvrés effectués par l'agent. Le calcul de la rémunération journalière pour un mois donné est obtenu en divisant un douzième de rémunération annuelle par le nombre de jours ouvrés pour le mois considéré. Par jours ouvrés, il y a lieu d'entendre les jours travaillés ou assimilés, en régime 5 jours.</p>	<p>mensuellement et à terme échu, à raison d'un douzième de la rémunération annuelle. (<del>entrée en vigueur au 1er janvier 2016</del>)</p> <p>Pour les agents en horaires variables, la rémunération est calculée en fonction des jours ouvrés du mois concerné indépendamment du nombre de jours réellement prestés.</p> <p><del>§2 A l'exception de celle des stagiaires, la rémunération des agents affiliés à l'O.N.S.S. est payable à terme échu et, au plus tard, le 7ème jour ouvré suivant la période du travail pour laquelle le paiement est prévu (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015).</del></p> <p>§2. Elle est payable au plus tard le 7ème jour ouvré suivant la période du travail pour laquelle le paiement est prévu (<del>entrée en vigueur au 1er janvier 2016</del>).</p> <p>§3 L'agent occupé à temps partiel est payé au prorata de ses prestations.</p> <p>§4 Les rémunérations sont soumises au même régime de mobilité, en raison des fluctuations de l'indice des prix à la consommation, que celui du personnel des services publics.</p> <p>§5.1 Pour les agents en horaire cyclique, lorsque la rémunération du mois n'est pas due entièrement, du fait, notamment, d'absences de courte durée (par exemple : congés pour motifs impérieux d'ordre familial, grèves, absences injustifiées, disponibilités pour maladie, ...) elle est calculée de la manière suivante: la rémunération mensuelle multipliée par le nombre d'heures réellement prestées divisé par le nombre d'heures prévues à l'horaire ou assimilées.</p>
--	--

<p>Les jours fériés légaux, les jours de congés officiels et les journées compensatoires aux jours fériés sont assimilés, pour l'application des présentes dispositions, à des jours ouvrés.</p> <p>Lorsque l'agent n'est pas occupé à plein temps, la rémunération à temps plein est multipliée par la fraction suivante :</p> <p>Le pourcentage des prestations fois le nombre de jours ouvrés effectués</p> <p>Le nombre de jours ouvrés prévus au calendrier de travail.</p> <p>Le nombre de jours ouvrés est égal au nombre d'heures effectuées ou devant être effectuées divisé par 7,6.</p> <p>§6.les ayants droit d'un agent censé être en activité, en raison de son acte de désignation, bénéficient de la rémunération de cet agent pour le mois complet au cours duquel il décède.</p>	<p>Sont des heures assimilées, les jours fériés légaux, les jours de congés officiels et les journées compensatoires aux jours fériés.</p> <p>5.2 Pour les agents en horaires variables, lorsque la rémunération du mois n'est pas due entièrement, du fait, notamment, d'absences de courte durée (par exemple : congés pour motifs impérieux d'ordre familial, grèves, absences injustifiées, disponibilités pour maladie, ...), elle est calculée de la manière suivante : la rémunération mensuelle multipliée par le nombre de jours ouvrés diminué du nombre de jours d'absences et divisé par le nombre de jours ouvrés du mois.</p> <p>Par jours ouvrés, il y a lieu d'entendre les jours travaillés ou assimilés, en régime 5 jours.</p> <p>Sont des jours assimilés, les jours fériés légaux, les jours de congés officiels et les journées compensatoires aux jours fériés.</p> <p>§6 Les ayants droit d'un agent censé être en activité, en raison de son acte de désignation, bénéficient de la rémunération de cet agent pour le mois complet au cours duquel il décède.</p>
--	--

Vu l'avis syndical ;

Vu l'avis du Directeur financier ;

Sur proposition du Collège provincial,

Article 1er : de modifier les articles du Règlement administratif et pécuniaire et de ses annexes précités tel qu'exposé ci-dessus.

Article 2 : de l'entrée en vigueur de la présente résolution au premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

En séance à Havré, le 25 mai 2021

Le Président du Conseil provincial

(s) A. BOITE

Le Directeur Général provincial

(s) S. UYSTPRUYST

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 22 juillet 2021, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/SDE/A-2021-012434/160721/P.HAINAUT/13.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).

En séance à Mons, le 13 septembre 2021

Le Directeur général provincial

(s) Sylvain UYSTPRUYST

Le Président du Conseil provincial

(s) Armand BOITE