

VŒUX AU PERSONNEL PROVINCIAL

Hall des ETH à Saint-Ghislain

5 janvier 2009

Monsieur le Conseiller provincial,
Messieurs les Echevins,
Monsieur le Greffier provincial,
Monsieur le Receveur provincial,
Mesdames et Messieurs les Directeurs,
Mesdames et Messieurs les Chefs de service,
Mesdames, Messieurs, Chacune et chacun en vos titres et qualités,
Chères amies, Chers amis,

C'est toujours un réel plaisir mais aussi un devoir de vous rencontrer en début d'année pour vous présenter ainsi qu'à tous ceux qui vous sont chers, mes vœux sincères de bonne et heureuse année, d'excellente santé et de réalisation de vos souhaits personnels.

C'est aussi un plaisir de vous rencontrer, de partager quelques instants, d'échanger quelques propos et volonté de faire le point, sur des concrétisations marquantes et de vous sensibiliser aux grands enjeux de demain.

Les années précédentes, j'avais essentiellement axé mon discours sur des concepts inhérents à la gestion des ressources humaines et sur les bilans prospectifs des institutions dont j'ai la charge. Aujourd'hui, mon intervention sera orientée aussi sur notre situation budgétaire et sur notre avenir, demain.

J'ai eu l'occasion de le préciser lors de quelques réunions récentes avec le personnel ; notre déficit de 7.800.000€ nous oblige à repenser notre action, nos comportements et à remettre en question certaines de nos habitudes.

Cette situation budgétaire difficile concerne évidemment les décideurs politiques mais elle vous concerne également parce que vous êtes les acteurs de première ligne de l'action provinciale et, comme j'aime à le dire les meilleurs Ambassadeurs de la Province de Hainaut . Je me permets donc d'insister une fois encore sur certains impératifs de bonne gestion et de bonne gouvernance.

Que dire du constat et des premières décisions ?

Outre la réduction de 5% des budgets des secrétariats des Députés provinciaux – eux aussi sont décidés à se soumettre à des restrictions –, la limitation des emprunts à l'extraordinaire induits par des investissements et des travaux plus circonspects, la réduction des subsides aux ASBL de 1ère catégorie, la réalisation d'économie d'énergie, ou encore la recherche de recettes de prestations liées aux services rendus aux communes notamment, la maîtrise de la masse salariale constitue une décision majeure parce que le coût du personnel représente à lui seul plus de 67% de l'ensemble des dépenses au budget ordinaire

Cette mesure quantitative ne peut pas être prise aveuglément sans être accompagnée de mesures qualitatives.

Je tiens encore une fois à mettre en exergue, une volonté de dynamique de gestion des ressources humaines traduite par des projets novateurs.

Qu'il s'agisse de gestion prévisionnelle des effectifs, de gestion des compétences, de mobilité, tous ces programmes sont centrés sur la valorisation du personnel en tant que tel.

Le premier objectif est d'initier des dispositifs de management pour assurer la qualité et la pérennité des services rendus à la population. Mais des choix d'objectifs, d'organisation, de processus de fonctionnement s'imposent pour que notre institution reste compétitive et en concordance permanente avec les besoins du terrain, auxquels nous devons répondre. Il importe de s'inquiéter des paramètres qui constituent des freins à un fonctionnement optimal. Quels sont les doublons, quelle est la valeur ajoutée réelle, quelles sont les synergies à instaurer, quels outils améliorer, quelles connaissances et aptitudes développer ?

Le deuxième objectif réside dans la manière de porter les efforts dans les processus et de générer ainsi un résultat de qualité. Renforcer les compétences du personnel stimuler son potentiel, l'impliquer davantage dans la conception des programmes et la réalisation des missions, bref, appréhender la mise au travail dans le sens de la performance et de la collaboration la plus efficace possible.

Le troisième objectif consiste à valoriser au maximum les savoirs, savoir-faire et savoir-être pour soutenir et continuer à motiver chaque membre du personnel dans son engagement personnel à la poursuite des buts collectifs. Cette valorisation s'exprime par une reconnaissance des résultats, des efforts consentis selon les particularités du contexte de travail. Cette valorisation contribue à votre épanouissement professionnel en recherchant l'affectation de terrain qui concilie le mieux les qualités intrinsèques et les besoins du service.

Nous nous attachons à casser cette image négative d'une administration poussiéreuse, rétrograde, inutile et coûteuse. Les mentalités changent, nous devons nous adapter, assimiler et développer la conception généralement véhiculée de l'entreprise privée, dynamique, performante, toujours à la pointe, prête à s'investir dans la nouveauté, bien gérée et rentable.

Parce que l'Institution publique remplit des missions d'intérêt public, parce qu'elle se positionne dans le champ des besoins citoyens à remplir, parce qu'elle fonctionne grâce à des fonds publics, ceux mis à disposition par le citoyen, elle doit faire davantage preuve de rigueur et de bonne gestion. J'en appelle une fois encore à votre sens des responsabilités parce que nous avons, chaque jour, des comptes à rendre à nos concitoyens.

Mesdames, Messieurs, Chers Amis,

Je me réjouis des initiatives et de la pro-activité dont ont encore fait preuve, cette année écoulée, les différentes institutions placées sous ma présidence.

D'abord, la volonté de poursuivre la modernisation de la gestion des ressources humaines afin d'établir une meilleure adéquation, entre les services que le personnel doit rendre, et les moyens humains et techniques disponibles.

A cet égard, je tiens à souligner la collaboration étroite et efficace entre la Direction Générale des Systèmes d'Information et l'Inspection Générale des Ressources Humaines en vue de l'amélioration des processus de gestion, grâce à l'actualisation des supports informatiques. D'autre part, une série de dossiers ont fait l'objet d'un examen approfondi : la valorisation des services accomplis, les collaborateurs occasionnels, l'accélération de la gestion des événements, la procédure de gestion des dossiers relatifs aux accidents de travail et l'application du pacte des générations par la Caisse Provinciale des Pensions.

Placer la bonne personne à la bonne place ou d'une manière plus 'up to date', « the right man at the right place », gérer et valoriser les compétences, engager une mobilité interne positive au sein du personnel provincial en réponse aux besoins fondamentaux des services ou encore moderniser le statut sont les instruments majeurs d'une nouvelle vision des ressources humaines.

Dans une perspective d'organisation motivante, une attention particulière a été portée aux évolutions de carrière par l'organisation d'une dizaine d'exams de promotion, alors que la troisième session d'évaluation du personnel s'est terminée au cours du dernier trimestre.

La communication interne a été réactivée par le réseau des coordinateurs locaux et les publications soutenues de Provivial ont encore couvert les principales manifestations provinciales.

Pour prendre en compte « la personne », les services qualitatifs sont restés attentifs aux difficultés indivi-

duelles rencontrées au sein des services et ont mis en œuvre les procédures de communication et d'organisation réclamées par l'application des nouvelles dispositions légales en ce qui concerne les violences, le harcèlement et la charge psycho sociale liée au travail.

Fidèle à sa réputation, la Province de Hainaut a nourri les connaissances et l'ouverture sur le monde, par un enseignement de plus en plus innovant.

A titre d'exemple, je citerai l'approche orientante, un concept québécois innovant qui permet à l'élève de se définir et de se révéler par l'introspection et la découverte ainsi que l'immersion linguistique qui débutera dans notre enseignement provincial montois à la prochaine rentrée scolaire.

Le Hainaut a également poursuivi l'harmonisation de l'offre d'enseignement en étoffant le choix des formations par la création de nouvelles options et en s'inscrivant dans des projets spécifiques tels que l'Ecole du Futur, l'Académie Provinciale des Métiers et les Centres de Technologie Avancée.

Le rôle d'ensemblier de formation délivré à la Province de Hainaut et celui d'opérateur de formation de l'Institut Provincial de Formation ont renforcé toute la dimension d'une action qui fait référence pour les autres provinces wallonnes.

Les cours R.G.B., la formation continuée, celles destinées aux administrations locales pour répondre à des besoins spécifiques, les synergies avec les filières sécurité, la formation des cadres logistiques et administratifs des zones de police, les collaborations avec le FOREM et l'IFAPME sont autant de preuves d'une position avant-gardiste et de toute la richesse d'un important savoir faire.

La formation préparatoire aux examens de promotion, les cycles de conférence sur des thématiques d'intérêt provincial, de l'Ecole d'Administration, les formations spécifiques, restent les axes majeurs d'une politique intégrée dans le plan stratégique de formation exigé par la Région wallonne. Hainaut Sécurité, l'Ecole du Feu, l'Ecole des Secouristes et Ambulanciers et l'Académie Provinciale de Police constituent autant d'initiatives qui s'inscrivent dans la continuité d'une mouvance orientée sur le futur.

Par ailleurs, la fiabilité, la disponibilité des outils informatiques mis à disposition des institutions et services ont été optimisées.

En effet, la Direction Générale des Systèmes d'Information a assuré ses missions de développement, de maintenance, de déploiement et d'exploitation d'applications informatiques transversales.

La régularité des services dits « sensibles » tels que la paie du personnel, les tâches spécifiques pour les Services du Receveur ou la gestion des infrastructures a été garantie. Les investissements judicieux en matériel et logiciel ont permis un fonctionnement optimal tout en réalisant des économies suffisantes.

Ainsi, la D.G.S.I. a-t-elle continué à offrir, selon les priorités politiques et réglementaires, des solutions adaptées aux particularités des services et institutions. Cette synergie permanente s'est affirmée dans l'intérêt des structures provinciales pour assurer leur efficacité.

Ainsi, j'invite, dans un souci de cohérence et de collaboration rationnelle, tous les responsables des institutions provinciales à prendre des contacts avec la D.G.S.I. préalablement à toute démarche informatique personnelle ou innovante.

Je tiens à vous remercier toutes et tous de votre travail quotidien, de la collaboration et du dévouement que vous apportez dans la poursuite des missions provinciales. Je vous encourage vivement à continuer dans cette voie.

Et l'avenir me direz-vous?

Je suis personnellement convaincue, tout autant que mes collègues du Collège provincial, que les Provinces restent le niveau de pouvoir le plus cohérent pour assurer la gestion du bien être des citoyens, en réunissant les différentes sous-régions dans leur diversité intrinsèque.

La Province est un niveau de pouvoir proche des gens, elle prend en compte la proximité, adapte ses services et constitue en soi, un ensemble performant.

Relais entre l'état fédéral, la communauté et la région pour mettre en application des politiques, que ces instances ont elles-mêmes décidé de mener, la Province, grâce à ses services décentralisés, permet de venir en aide aux communes et d'y développer des outils dont chacune d'elles serait dépourvue.

Que ce soit en matière d'enseignement, de culture, de jeunesse, de sports, d'action sociale ou encore de tourisme, l'action de la Province est diversifiée et unique à la fois. L'expertise dont elle fait preuve dans de nombreux domaines lui confère toute la pertinence d'un pouvoir intermédiaire.

Au plan politique, des contacts sont entretenus avec le Gouvernement wallon par l'intermédiaire de l'Association des Provinces wallonnes. Des initiatives sont même encouragées par le biais d'un pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire.

J'ai eu l'occasion d'évoquer quelques mesures lors de mes rencontres d'information en décembre dernier. Mais des décisions fondamentales relatives à notre devenir seront-elles prises d'ici le mois de juin ? J'en doute.

A nous de profiter de ce délai pour confirmer notre valeur et toute l'opportunité de nos actions. Plus que jamais soyons présents, actifs et performants. Persuadons nos détracteurs du bien fondé de notre existence et que si demain la Province devait cesser d'exister, aucune instance ne proposerait tous ses services, aucune structure ne serait capable d'être repreneuse ; avec quels moyens, selon quel rapport coût-efficacité ?

Mesdames, Messieurs, Chers Amis,

Je le répète, vous êtes les meilleurs Ambassadeurs de la Province de Hainaut. Chaque jour il vous appartient de montrer encore et toujours toute notre vitalité, notre faisabilité, la qualité et la pertinence de nos actions. Ensemble, tous ensemble, ayons le courage, la force et la conviction à chaque instant de prouver toute notre valeur.

Comme dit le proverbe, « si on ne peut pas tout, on peut toujours plus qu'on ne le pense ». Que cette maxime soit notre motivation durant cette année 2009, qu'encore une fois je vous souhaite prospère !

Merci de votre attention.