

Intervention d'Annie Taulet, Députée provinciale

relative à ses attributions

Conseil provincial du 24-11-2009

Monsieur le Président,
Monsieur le Gouverneur,
Chers Collègues,
Mesdames et Messieurs les Conseillers provinciaux,
Mesdames et Messieurs,

Nous arrivons au terme de cette session budgétaire nouvelle version, et je serais tentée de dire « version moderne et démocratique de nos travaux ».

Elle a permis de poser un regard neuf sur la présentation des matières traitées, des projets envisagés liés aux prévisions de budget. Elle s'est ouverte sur une dynamique de travail moderne, plus riche et transparente. Je ne doute pas un seul instant que nous soyons sur la bonne voie dans cette démarche politique innovante dans le chef de notre Province.

Dans le cadre des compétences qui m'ont été confiées, j'ai veillé au mieux pour que les mesures drastiques imposées par le contexte financier et institutionnel actuel, soient appliquées rigoureusement au sein de chacune des institutions provinciales dont j'ai la charge. Les exposés que j'ai présentés, l'ont démontré à suffisance.

Quoiqu'il en soit, chacune des institutions provinciales, consciente de l'enjeu, s'est engagée à fonctionner dans les conditions définies par le Collège provincial. C'est un dur challenge qu'il faut remporter sous peine de disqualification à court terme. Il ne s'agit cependant pas de verser dans la sinistrose ou dans l'immobilisme le plus strict ou encore dans l'attentisme bien pensant mais de faire face et d'agir au mieux avec ce dont nous disposons.

Aussi, j'aimerais vous rappeler toute l'importance que j'attache à la valorisation de l'Enseignement Technique et Professionnel et à la qualité des formations qui y sont dispensées.

Des réunions sont actuellement organisées au sein de la Direction générale des Enseignements provinciaux afin de mettre sur pied un partenariat actif avec le secteur privé dans le domaine de la peinture industrielle en vue de renforcer voire de relancer les sections au sein de notre enseignement provincial.

J'avais déjà été contactée par les responsables des Industries des Vernis et Peintures de Belgique et par la Confédération de la Construction secteur peinture, dans le cadre du Tour des Métiers de la peinture en Hainaut en collaboration avec de nombreux partenaires dont la Province de Hainaut... Deux rencontres, à Charleroi et à Mons, ont permis aux étudiants de l'enseignement Qualifiant et à leurs professeurs d'obtenir une information concrète sur ce métier en réelle pénurie. Car, si le secteur privé est demandeur de partenariat avec l'école et les jeunes en devenir, c'est que forcément, le besoin en main d'œuvre qualifiée est criant.

D'autre part, toujours dans le domaine de l'enseignement et même si le Président de la 1^{ère} commission, ce cher Bernard BEUGNIES, l'a déjà évoqué jeudi dernier dans son rapport, un autre projet innovant me tient aussi tout particulièrement à cœur, il s'agit de l'Approche orientante. Ce concept issu du Québec, où je me suis rendue l'année dernière avec les directions des écoles pilotes concernées, consiste à mieux préparer les jeunes à leur choix de filière de formation en les informant sur les métiers, les filières et la connaissance de soi. Le projet se déroulera sur deux

années scolaires entre le 1^{er} septembre 2009 et le 31 août 2011 et sera supporté, dans une première phase, par les six écoles secondaires volontaires à savoir, l'Institut d'Enseignement Secondaire de Charleroi, l'Athénée Provincial de Leuze, l'Institut Provincial d'Enseignement Charles Deliege à Binche, le Lycée provincial des Sciences et des Technologies à Soignies, l'Académie Provinciale des Métiers à Mons et le Lycée Provincial d'Enseignement Technique du Hainaut à Saint-Ghislain avec la collaboration des CPMS concernés, du Bureau pédagogique et des conseillers en information scolaire. Ils bénéficieront de l'aide de l'équipe du professeur Marc DEMEUSE, chercheur à l'U-Mons, chargé de procéder à l'étude de faisabilité, à son analyse et à son évaluation. Au terme de celle-ci, si les résultats s'avèrent positifs, le concept sera étendu à l'ensemble des établissements scolaires d'enseignement secondaire.

En ce qui concerne la formation, vous avez pu constater que les filières sécuritaires et administratives de l'Institut provincial de Formation se targuent de répondre au mieux aux besoins déclarés et détectés tant par les services publics que privés pour un coût de fonctionnement étudié moyennant des recettes en juste rétribution de services et/ou de subsides alloués par les Pouvoirs subsidiaires en fonction des formations dispensées suivant les appels d'offre.

Dans quelques mois, j'aurai le plaisir de vous présenter de manière claire et détaillée le coût des formations par filière de l'I.P.F. Des démarches sont actuellement menées dans ce sens en interne mais je compte les compléter au mieux.

J'avais évoqué, l'année dernière, à même époque, le Plan Stratégique de la Formation initié par l'Institut Provincial de Formation en collaboration avec toutes les autres institutions dispensant de la formation. Nous sommes aujourd'hui arrivés à établir un catalogue exhaustif des formations organisées par notre Province. Ce dernier devra faire l'objet de toutes les attentions et d'une mise à jour régulière car il est un outil de références indéniable. Il est à la base du portail informatique créé sur le Web, à disposition depuis le 1^{er} novembre de tout le personnel provincial, des autres services publics, des secteurs privés et du citoyen lambda.

L'uniformisation au niveau des contenus des programmes de cours, des tarifs, des locaux et des périodes affectées à chaque formation est en cours, secteur par secteur.

Je vous donne, pour cette matière également, rendez-vous dans quelques mois pour vous dresser un bilan complet de l'avancement des travaux entrepris.

La gestion du personnel provincial, comme l'informatique, est une matière des ressources internes essentielle au bon fonctionnement de notre Administration provinciale et qui requiert une attention particulière.

En effet, garder la maîtrise de la masse salariale provinciale est une gageure de taille. Il a donc fallu déployer toute une batterie d'outils performants et efficaces afin de non seulement relever tous les défis financiers qui nous attendent mais aussi pour rester cohérent avec le concept d'une Administration moderne, à l'écoute de son personnel, efficace, motivée et impliquée.

Le Pacte pour une Fonction Publique Solide et Solidaire auquel la Province de Hainaut a adhéré en juin dernier, ainsi que le Plan de Modernisation de

notre Institution constituent les deux fers de lance d'une restructuration organisationnelle interne.

Nous bénéficions via ce pacte d'une manne de 720.000 euros pour 2010 et de 250.000 euros pour l'élaboration de notre plan de formation. Je ne reviendrai pas sur le volet qualitatif que je vous ai déjà exposé ni sur le quantitatif non obligatoire qui nécessite une réflexion approfondie administrative et politique en collaboration avec les acteurs sociaux.

Je vous citerai aussi les outils mis à disposition de l'Administration, qui combinés harmonieusement, permettront d'obtenir des perspectives utiles à l'organisation interne des services. Je pense notamment à la gestion prévisionnelle stratégique qui fournit par institution une carte des départs à la retraite, échelonnés dans le temps, à la gestion des compétences qui dressera le cadastre des compétences nécessaires pour réaliser efficacement une tâche donnée, à la mobilité qui, si elle est bien cadrée et respecte les desiderata en aval et en amont de la hiérarchie, aura toute sa pertinence dans un monde du travail en constante mouvance.

Je souhaiterais encore attirer votre attention sur l'économie programmée de 3 millions d'euros actée pour 2010 sur la base du salaire moyen des derniers départs à la pension et sur une estimation des départs à la retraite de l'ordre de 85 agents. Cette diminution sur le poste « Personnel » sera renouvelée durant les années 2011 et 2012, accompagnée bien évidemment par toutes les mesures restrictives imposées au budget.

Sous l'égide et l'œil averti de notre Greffier provincial, le Plan de Modernisation se met en place, les synergies s'installent, les doublons

disparaissent, les fusions de cadres organiques s'opèrent, la Modernisation de l'Administration est en marche. Il importe de ne laisser personne au bord du chemin, de répondre aux attentes et aux besoins du personnel, des institutions et des citoyens.

Je reste convaincue qu'il faut faire connaître notre capital savoir au-delà de ce qui transparaît aujourd'hui. Nous disposons de valeurs sûres, d'une maîtrise indéniable dans des compétences multiples que nous n'arrivons pas à afficher, à extérioriser. Nous ne devons pas souffrir d'être un pouvoir intermédiaire, c'est notre lot et nous l'assumons avec honneur et efficacité mais nous ne pouvons souffrir d'être secondaire.

C'est la raison pour laquelle, les communications interne et externe, en collaboration avec mon Collègue Serge HUSTACHE, sont en voie de modernisation, des réflexions sont menées sur le Dialogue-Hainaut et sur le magazine interne d'information : Provivial car COMMUNIQUER c'est EXISTER.

Pour terminer cette intervention, je voudrais encore aborder le projet BABEL et répondre ensuite à la question posée par Monsieur le Conseiller provincial Pierre FORTEZ.

Le programme BABEL représente un concentré informatique permettant d'interpréter en données translucides les langages différents utilisés au niveau des services du Receveur provincial, de l'Inspection générale des Ressources humaines et du Service Technique des Bâtiments et Constructions.

Ce programme, doté d'une structure incluant une nomenclature commune à toutes les activités dispensées au sein de la Province de Hainaut, pourra,

lorsqu'il aura été alimenté, fournir, outre une vision comptable analytique, de réelles perspectives et projections cohérentes. Un outil moderne et prospectif, vous en conviendrez, qui a toute sa place dans le développement moderne de notre Province.

La réflexion de Monsieur FORTEZ concernant l'étude du profil des catégories de personnel en liaison avec des changements d'affectation inhérents aux missions de l'institution provinciale ne manque pas d'intérêt.

Effectivement les députés ont été sensibilisés à un plan de transition du personnel mais l'étude qui est en cours et qui a concerné des institutions pilotes, se réfère aux départs à la retraite. L'objectif est d'anticiper les effets des départs sur l'organisation des services. C'est un premier point. Le second consiste à réfléchir à l'orientation future de ces services compte tenu d'opportunités nouvelles ou encore pour définitivement mettre fin à des activités devenues obsolètes. En considérant l'organisation interne, à un premier niveau, et les perspectives externes à un deuxième niveau, les directions sont invitées à se projeter dans un avenir immédiat et à identifier les compétences et les aptitudes de chaque membre du personnel afin d'articuler les moyens humains pour atteindre les objectifs redéfinis.

Bien évidemment, il est opportun de recenser les catégories de profils.

La démarche n'est en soi pas compliquée. L'informatisation des cadres permet à tout moment de répertorier les emplois par nature et par secteur d'activité. Plus pointu est de cerner les compétences et de les mesurer.

Dans une même logique et à ce propos, nous disposons régulièrement de tableaux de bord de l'évolution des effectifs et de la masse salariale selon plusieurs critères de répartition, dont les missions provinciales agrégées par bloc de compétences. Ces tableaux de bord sont aussi l'objet d'analyses qualitatives.

La Direction des Services qualitatifs de l'Inspection générale des Ressources Humaines s'y attèle dans le cadre du nouveau développement des ressources humaines. Elle a réalisé un travail très fouillé à propos des catégories professionnelles administratif, technique et ouvrier.

L'étude se poursuit car la gestion des compétences est indispensable pour organiser efficacement la mobilité.

L'esprit de l'audit que Monsieur FORTEZ propose est donc déjà bien en cours de réalisation.

Toutefois je souhaite pousser le raisonnement un peu plus loin.

Si aujourd'hui notre étude repose sur les départs à la retraite, demain nous devons envisager l'orientation de nos services et institutions eu égard aux résultats de l'enquête de besoins de services prochainement menée auprès des entités communales.

Il serait prématuré d'entreprendre une mobilité d'envergure sans prendre en compte les attentes locales, ni les orientations de la Région wallonne qui influenceront notre politique provinciale dans les prochaines années.

Nous nous rejoignons donc sur le principe mais, y ajoutons que la mise en œuvre d'un projet de mobilité doit être en concordance totale avec les missions futures lesquelles définiront les compétences requises.

Je vous remercie pour votre attention.