

Extrait du Procès-verbal du Conseil de l'Action Sociale

Séance du 26 août 2020 à 18H00

Marie MEUNIER - Présidente
Umberto BARONE
Chantal BOUCHEZ
Nathalie COQUEREAU
Sophie CROUFER
Marie-Claire DIEU
Benjamin DUPONT
Eric GHILAIN
Thierry LOUIS
Frédérique MAHY - Conseillers
Didier PETITJEAN - Directeur Général
Excusé(e)(s)
Fabienne CYRIAQUE
Aurélie DUFOUR
Diego MARTINES - Conseillers

Objet : Modification du cadre du Département Social

Service : GRH - Pôle Administratif

Référence : Ref. 20200826/11

Le Conseil de l'Action Sociale,

Vu la décision du Conseil de l'Action Sociale d'arrêter le plan d'embauche 2020 du centre public d'action sociale en date du 21/11/2019

Considérant qu'à ce même plan d'embauche 2020 une promotion au grade de premier directeur (échelle A6) est prévue pour le Département Social au 01/12/2020

Considérant que ce grade est inexistant actuellement au cadre du Département Social et qu'il faut donc modifier le cadre en prévoyant un poste de Premier Directeur

Considérant que cette promotion et partant la modification de cadre est justifiée par la reprise de la gestion du PCS au sein du CPAS de Mons et du Département Social en particulier et de la taille de ce département comme en témoigne l'organigramme ci-joint et le descriptif de poste

Considérant que les responsabilités de la direction du Département Social sont en effet considérables et la charge de travail conséquente

Considérant cependant que dans un souci de saine gestion fonctionnelle et budgétaire il convient de prévoir que ce poste de Premier Directeur ne pourra pas être pourvu en même temps que le poste de Directeur et de chef de division qui figurent au cadre

Considérant d'ailleurs que l'organigramme proposé ne prévoit pas la coexistence de Premier Directeur, Directeur et chef de division en même temps

Considérant en outre qu'il convient de modifier le cadre par l'ajout d'un poste de directeur pédagogique A1 placé en extinction pour les raisons suivantes

Attendu que le Bureau permanent en sa séance du 03/10/2019 a pris la décision de positionner provisoirement un agent nommé en qualité de directrice pédagogique dans le poste d'attaché spécifique social vacant au cadre du Département Social.

De maintenir à l'agent en cause le bénéfice de son échelle actuelle (A1).

De charger le service de Gestion des Ressources Humaines de pérenniser la situation par une modification de cadre et/ou de statut et de rencontrer à ce sujet l'agent

Considérant que l'ajout d'un poste de directeur pédagogique au cadre du département social est la seule solution pour régulariser cette situation car l'agent a été nommé dans ce grade spécifique,
Considérant cependant que l'agent remplit au sein du département social une fonction de niveau A en rapport avec sa formation et son expérience qui correspond à celle d'attaché spécifique social
Considérant qu'en tant que tel le département social n'a donc pas besoin du poste de directeur pédagogique et qu'il n'a d'intérêt que pour régler d'une part la situation spécifique de cet agent et d'autre part permettre de libérer définitivement le poste de directeur pédagogique prévu au cadre du département jeunesse de manière à pouvoir le pourvoir à nouveau de manière permanente
Considérant qu'il convient donc d'ajouter ce poste au cadre pour stabiliser la situation de l'agent mais de le placer ce poste en extinction de manière à ce qu'il s'éteigne avec le départ de l'agent soit par mise à la pension soit par démission

Vu la décision de principe du Bureau permanent en date du 05/02/2020 de modifier le cadre du département social selon tableau en annexe en y ajoutant un poste de premier directeur A6 statutaire ce poste ne pouvant être pourvu en même temps que celui de directeur et de chef de division et un poste de directeur pédagogique A1 statutaire et de placer ce dernier en extinction, d'arrêter les descriptifs de fonction des premiers directeurs du département social
d'arrêter l'organigramme fonctionnel du département social
de charger le service de gestion des ressources humaines de soumettre ces points au comité de concertation ville CPAS ainsi qu'à la concertation syndicale

Considérant que le point a été soumis au comité de concertation ville CPAS du 10 juin 2020 et que le comité a émis un avis favorable selon procès verbal en annexe à la présente délibération
Considérant que la modification de cadre a été soumise au comité supérieur de concertation ville CPAS le 14 juillet et que l'ensemble des organisations syndicales a émis un avis favorable selon document en annexe à la présente délibération
Vu la délibération du conseil de ce jour 26 août 2020 de modifier le statut en y ajoutant les conditions de recrutement au grade de premier directeur selon dispositions suivantes :
Premier Directeur /premier Directeur spécifique
échelle : A6
PROMOTION
Cet emploi est conféré par promotion du Directeur/Directeur spécifique titulaire de l'échelle A5 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :
Disposer d'une évaluation "au moins satisfaisante"
Compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A5 de directeur /Directeur spécifique
Recueillir un avis favorable du comité de direction
statut administratif spécifique du département social, du département des jeunes, du département des aînés
Premier Directeur
A6 Promotion voir dispositions générales

de modifier le statut pécuniaire du centre en y ajoutant l'échelle A6 telle qu'elle figure en annexe à la présente délibération,
Revu sa délibération du 16/05/2019 modifiant le cadre du département social et l'approbation de cette délibération par le conseil communal en date du 25/06/2019
Considérant que les moyens financiers sont prévus
vu l'avis favorable du directeur financier
Entendu Marie Meunier Présidente en son rapport
Vu la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 et plus particulièrement son article 42,
Siégeant à huis clos

Par 8 oui et 2 abstentions, le Conseil de l'Action Sociale décide :

De modifier le cadre du Département Social selon tableau en annexe en y ajoutant un poste de Premier Directeur A6 statutaire ce poste ne pouvant être pourvu en même temps que celui de Directeur et de chef de division et un poste de Directeur pédagogique A1 statutaire et de placer ce dernier en extinction,
D'arrêter le descriptif de fonction de Premier Directeur(trice) du Département Social,
D'arrêter l'organigramme fonctionnel du Département Social,
De soumettre la présente délibération au Conseil Communal pour exercice de la tutelle spéciale d'approbation.

Par le Conseil de l'Action Sociale :

Pour extrait conforme

Directeur Général
(Sé)Didier PETITJEAN

Présidente
(Sé)Marie MEUNIER

Pour copie conforme
Le Directeur Général

Didier PETITJEAN



département social		
grades	Type d'emploi	cadre
premier directeur (ce poste ne peut pas être pourvu en même temps que celui de directeur ou de chef de division)	statutaire	1 (ce poste ne peut pas être pourvu en même temps que le poste de directeur ou de chef de division)
Directeur (ce poste ne peut pas être pourvu en même temps que celui de premier directeur ou de chef de division)	Statutaire	1 (ce poste ne peut pas être pourvu en même temps que le poste de premier directeur ou de chef de division)
Chef de Division (ne peut être pourvu en même temps que le poste de directeur ou de chef de division)	Statutaire	1 (ne peut être pourvu en même temps que le poste de directeur ou de premier directeur)
Attaché spécifique A3sp	Statutaire	1
Attaché spécifique A1 sp	Contractuel ou statutaire	2
Chef de Bureau Spécifique	Contractuel ou statutaire	1
Chef de Bureau Administratif	Contractuel ou statutaire	8
Chef de service Administratif	Statutaire	3
gradué spécifique (RH, secrétariat, comptabilité, juridique)	Contractuel ou statutaire	8
Employé d'administration	Contractuel ou statutaire	63
Auxiliaire d'administration	Contractuel ou statutaire	7
Assistant social en chef	Statutaire	10
Assistant social	Contractuel ou statutaire	100
Educateur en chef	Contractuel ou statutaire	1
éducateurs ou animateurs c1 ou c	Contractuel ou statutaire	20
Auxiliaire professionnelle	Contractuel ou statutaire	9
Ouvrier qualifié	Contractuel ou statutaire	3
brigadier ou brigadier chef (y compris brigadier en chare du personnel d'entretien)	Statutaire	2 dont 1 en extinction
Hospitalière	Statutaire	0
ONQ		4
Coordinateur B4.1	Statutaire	1
directeur pédagogique (A1)	statutaire	1 en extinction

premier directeur de l'action sociale

NOM :	FONCTION : premier directeur de l'action sociale
PRÉNOM :	SERVICE : département social
LIEN HIÉRARCHIQUE :	GRADE : premier directeur A6
	GROUPE DE FONCTIONS : Manager

CADRE RÉGLEMENTAIRE

loi organique des CPAS 8 juillet 1976
code de la démocratie locale et de la décentralisation
loi concernant le droit à l'intégration sociale 26 mai 2002

COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

- **Agir avec intégrité et professionnalisme**
Agir dans le respect des normes légales et des bonnes pratiques professionnelles et veiller à la primauté de l'intérêt général sur les intérêts particuliers
- **Déontologie**
Se montrer capable de faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de la hiérarchie dans l'exercice de sa fonction

COMPÉTENCES LIÉES À LA FONCTION

MISSION :

le directeur de l'action sociale dirige le département social et ses différents services : aide générale , insertion sociale et professionnelle , aide sociale spécifique et gestion administrative de l'action sociale

Il impulse les projets et assure la gestion quotidienne et le management des ressources humaines en collaboration avec le staff de direction

il coordonne le plan de cohésion sociale sur le territoire montois et en évalue les résultats

il analyse les besoins sociaux de la population et évalue les résultats de l'action sociale , formule des propositions d'action au conseil de l'action sociale , met en oeuvre la politique d'action sociale décidée par le conseil ainsi que les missions légales qui sont dévolues au centre

il évalue la qualité des services rendus et l'efficience des processus de son département

il fait rapport au Directeur général

COMPÉTENCES PRIORITAIRES : <ol style="list-style-type: none">1. Stratégie2. Mobilisation3. Contrôle4. Interaction5. Impact	COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES : <ol style="list-style-type: none">6. Analyse	<p>relationnel : 60% pragmatique : 20% cognitif : 20%</p>
--	--	---

premier directeur de l'action sociale

- 7. Conception
- 8. Gestion
- 9. Information
- 10. Gestion de l'énergie

Ces compétences seront observées au travers des activités prioritaires suivantes :

<p>1. * Stratégie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner la mise en oeuvre de la politique sociale décidée par le conseil de l'action sociale • Déléguer les responsabilités et le travail aux agents chargés des missions RH , marchés publics et secrétariat général • Déterminer les moyens nécessaires à la mise en oeuvre des missions du département social • Evaluer la politique d'action sociale du centre • Evaluer le fonctionnement , les réalisations et les compétences des services du département social • Evaluer les agents des services du département social en qualité de N+1 ou de N+2 • évaluer l'atteinte des objectifs du PCS • Fixer des objectifs individuels au staff de direction du département social • Fixer des objectifs stratégiques et collectifs des services du département social • Gérer les risques physiques et psychosociaux liés aux activités des services du département social • Proposer des actions et projets sociaux sur base de l'analyse des besoins non couverts • Proposer les plans stratégiques transversaux des services du département social travaillés avec les équipes
<p>2. * Mobilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Animer les réunions de service du staff de direction • Développer des synergies avec d'autres intervenants sociaux publics ou associatifs • Développer la communication au sein du département • Expliquer les objectifs stratégiques , les décisions , l'approche transversale aux équipes des services du département social et en particulier au staff de direction • Faire bénéficier les les managers du département social de ses connaissances , compétences , informations et ressources • Mobiliser le personnel des services du département social autour des projets importants • Motiver le staff de direction du département social à atteindre les objectifs dans le cadre défini ensemble • Réunir les intervenants et les personnes ressources autour de problématiques
<p>3. * Contrôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attirer l'attention des autorités sur les points importants et les risques liés à la mise en oeuvre de l'action sociale du centre • Valider la note de politique du département social • Valider la répartition de la charge de travail opérée par les gestionnaires d'équipe • Valider le budget de fonctionnement et d'action sociale du service ainsi que le budget du plan de cohésion sociale • Valider les procédures de travail proposées par les managers du département social et les coordinateurs du plan de cohésion sociale

premier directeur de l'action sociale

	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des dispositions législatives dans le domaine concerné • Vérifier l'adéquation des actions et des projets de l'action sociale et de la cohésion sociale avec les objectifs stratégiques du CPAS
4. *Interaction	<ul style="list-style-type: none"> • Cadrer staff de direction du département et du PCS afin de maintenir une ligne de conduite cohérente • Dialoguer avec les agents et la ligne hiérarchique pour se représenter la réalité de terrain et mieux répondre aux demandes • Discuter avec le SIPP dans le cadre de la politique bien être et de prévention des risques • Encadrer et soutenir le staff de direction du département social et du plan de cohésion sociale • Participer au comité de direction du centre • Participer au comité spécial du département social • Pratiquer une médiation dans les gestions de conflit en soutien des managers du département social
5. *Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Mener en collaboration avec les managers les entretiens d'absentéisme des agents • Négocier pour l'obtention de moyens , de ressources , de budget en faveur de l'action sociale du centre • Se montrer diplomate dans les échanges à caractère stratégique • Superviser la dynamique de groupe et les interactions au sein et à l'interface du département social

Complémentaire à ces compétences et activités prioritaires, //elle pourrait également être amené à :

6. Analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les besoins sociaux de la population • Analyser les données du monitoring de l'action sociale • Analyser les modifications législatives dans son domaine de compétence et faire des propositions d'adaptation des pratiques au Directeur général • Rendre un avis sur le contenu et les décisions relatives aux dossiers du département social
7. Conception	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir le monitoring de l'action sociale et du PCS • Rédiger des notes explicatives et des rapports sur des matières complexes aux instances
8. Gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi de certains dossiers stratégiques • Organiser le travail du staff de direction du département social et du PCS • Prioriser les objectifs , les demandes , les interventions
9. Information	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir les agents du centre à leur demande ou pour communiquer et expliquer les décisions
10. Gestion de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> • Percevoir les fluidités, évolutions et tensions qui circulent au niveau humain au sein de l'organisation. • Prendre du recul face aux obstacles dans la mise en oeuvre des projets sociaux

premier directeur de l'action sociale

	<ul style="list-style-type: none"> • Se montrer assertif dans l'approche des dossiers à caractère conflictuel
--	---

COMPÉTENCES LIÉES A LA PERSONNE

Compétence SUPPORT (Les supports que la personne doit pouvoir utiliser) :

Ecriture :	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger des rapports dans un style clair; concis et approprié au contexte.
Expression orale active :	<ul style="list-style-type: none"> • pouvoir animer des réunions ; communiquer l'information de manière efficace • Présenter des informations de manière compréhensible • Récapituler les idées essentielles d'une argumentation.
Expression orale passive :	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre et exprimer des messages complexes; techniques ou spécifiques. • Distinguer l'information pertinente de l'information non pertinente.
Lecture :	<ul style="list-style-type: none"> • Lire et savoir décrypter des documents techniques ou spécifiques en rapport avec la fonction.





Compétence ACCÉLÉRATION (Ce que la personne doit utiliser pour travailler efficacement) :

Informatique :	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des fonctionnalités de base de la suite Office (Word; Excel; Outlook).
----------------	--





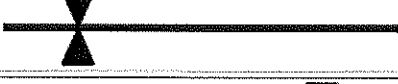




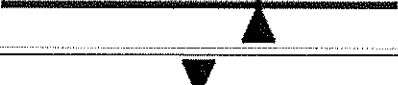
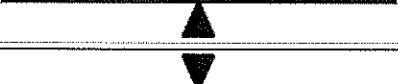

Compétence PERMEABILITE (Ce que la personne doit connaître ou apprendre rapidement pour travailler dans ce contexte) :

Connaissances de l'organisation :	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des procédures en vigueur dans le service • Connaissance des réglementations de référence de l'organisation (C.D.L.D.; /de la loi organique des CPAS;
Connaissances du domaine d'application :	<ul style="list-style-type: none"> • maîtriser la loi sur le dispositif d'intégration sociale et son arrêté d'exécution , la loi de 1965 sur la prise en charge des secours

Contexte de la fonction (profil de fonctionnement théoriquement attendu dans l'exercice de la fonction) :

Accepter qu'il y ait un cadre défini		Accepter qu'il n'y ait pas de cadre défini
Apprécier la stabilité		Apprécier le changement
Apprécier les activités constantes		Apprécier les pics d'activités
Apprécier le travail répétitif		Apprécier le travail non répétitif

premier directeur de l'action sociale

Compter sur la présence de son manager pour se motiver		Se motiver seul sur le terrain
Deadline longs		Deadlines courts
Effectuer une activité après l'autre		Effectuer des activités différentes en même temps
Exercer les mêmes activités que ses collègues		Exercer des activités complémentaires à celles de ses collègues
Flexibilité horaire		Horaire fixe
Observer les consignes		Générer soi-même les consignes
Orienté qualité de travail		Orienté quantité de travail
Préparer son travail		Improviser face aux imprévus
Toujours s'adresser au même public		S'adresser à des publics différents
Toujours travailler au même endroit		Se déplacer fréquemment
Travailler à l'intérieur		Travailler à l'extérieur
Travailler en équipe		Travailler seul

