

Déclaration  
de  
politique provinciale  
2024-2030

Mesdames et Messieurs les Conseillers provinciaux,

## 1. Le contexte

---

En ce début de législature 2024-2030, la Province de Namur se trouve à un carrefour important de son histoire.

Alors que les **défis économiques, sociaux et environnementaux** imposent une **vision claire et ambitieuse pour l'avenir**, nous devons tenir compte du **contexte général** marqué par des **défis budgétaires importants**, en particulier la reprise du **financement communal des zones de secours** par les provinces, imposée par la Région, l'augmentation prévue des **cotisations de responsabilisation** et par la facture de la **reprise des hôpitaux**.

Tenant compte de ce contexte qui va nous amener à retrouver plusieurs millions d'euros dans les prochains mois, nous avons une **responsabilité particulière de prudence budgétaire et financière**. La majorité provinciale doit composer avec les **incertitudes et les questionnements** qui se posent à toutes les provinces à la lecture de la dernière circulaire du Ministre des Pouvoirs locaux.

C'est dans cet esprit que nous développerons de **manière transversale** de nouvelles **synergies**, l'**optimisation** des moyens humains et financiers, une politique de **partenariats** et de **conventionnements**, articulées sur la **décentralisation** et l'**accessibilité** de nos services sur tout le territoire provincial. L'**évaluation** de nos politiques provinciales à intervalles réguliers permettra d'évaluer l'efficacité du travail accompli.

En matière d'**investissements**, la priorité sera donnée à la réalisation de ce qui a été décidé et attribué lors de la précédente législature. Pour permettre à chaque agent de travailler dans de bonnes conditions, la gestion planifiée de l'**entretien et la mise en conformité de nos bâtiments** seront la deuxième priorité. A cet effet, nous serons très attentifs à la **soutenabilité** et la **durabilité** de la charge de la **dette provinciale**.

## 2. Une approche innovante

---

Notre déclaration de politique provinciale n'est pas le fruit que du seul Collège provincial, mais est le résultat d'une **étroite collaboration avec la hiérarchie administrative** et d'une **concertation sérieuse avec les acteurs de terrain**, qui collaborent ou travaillent en lien avec nos métiers provinciaux (partenaires extérieurs, forces vives, ASBL, associations, représentants des groupes politiques du Conseil, etc.) Nous les remercions pour leurs propositions et leur contribution.

La consultation du Territoire ne s'arrête pas à l'élaboration de ce document, nous ne souhaitons pas proposer une liste exhaustive de « bonnes résolutions ». Nous voulons que cette Déclaration de politique provinciale évolue, grandisse, par le biais notamment de **rencontres privilégiées au sein des 38 communes**, ainsi qu'une collaboration quotidienne avec nos services et les responsables de l'Administration. **A l'occasion de l'élaboration des budgets provinciaux, des ajustements en MB et des déclarations de politiques budgétaires, nous confirmerons notre feuille de route et notre volonté de proposer un réel « pacte de supracommunalité ».**

Le Collège provincial est, plus que jamais, conscient des enjeux, des défis et par la même occasion, de ses responsabilités.

Forts de notre expérience lors de la législature précédente marquée par de nouvelles orientations stratégiques, nous poursuivrons le travail déjà initié, en y ajoutant des accents nouveaux.

Notre **feuille de route** de début de législature est axée sur :

- Deux **filis conducteurs**
- La **concertation**
- Des **enjeux de gouvernance**
- Des **priorités-métiers**

# 1. Supracommunalité et le financement des zones de secours en fils conducteurs

## La supracommunalité

---

La majorité provinciale a pour objectif de transformer l'institution provinciale en « **organe de gestion et de coordination de la supracommunalité** ». Sans définition stricte, nous l'entendons comme « toute action, initiative ou activité qui a un impact au-delà d'une seule commune ».

**Le forum des communes sera réinventé** afin de devenir l'organe de concertation de la politique supracommunale de la Province de Namur et, selon un agenda à déterminer, préfigurer le futur collège des Bourgmestres qui devra gérer les compétences provinciales à partir de 2030.

Les services provinciaux orienteront leurs champs d'actions, à l'horizon 2030, vers **davantage de supracommunalité**, que ce soit pour les **services opérationnels** ou les **services d'appui**.

Plus particulièrement, nous proposons :

- D'insuffler une nouvelle dynamique nous permettant d'être l'interlocuteur central pour les bourgmestres de nos communes namuroises.
- De mettre à disposition des communes, moyennant une rétribution juste et conventionnée, un pool de compétences leur permettant de pallier les difficultés rencontrées en matière de recrutement, de marché public, de questions juridiques ou leur permettant de mutualiser des acteurs de terrain comme les agents constatateurs, les conseillers en environnement.
- D'inciter les communes à dépasser le cadre de leurs frontières, à mutualiser leurs besoins, à s'inscrire davantage dans une démarche de « feeling territorial » et de développement supracommunal.
- De renforcer nos coopérations avec les communes par le biais d'une communication forte sur nos valeurs et nos expertises :
  - Redevenir un acteur majeur dans le soutien technico-juridique aux petites communes.
  - Continuer à promouvoir les conventions de gestion des cours d'eau de troisième catégorie et permettre un service fort et efficace pour répondre aux enjeux hydrauliques de demain.

- Développer notre expertise en matière de solutions topographiques, cartographiques et surtout communiquer autour de ces dernières pour renforcer notre partenariat avec les communes.
- De redéployer nos forces là où c'est nécessaire et pertinent pour être un acteur majeur du développement territorial et à ce titre, renforcer nos coopérations avec les partenaires économiques et techniques tels le BEP et l'INASEP.
- De coordonner les actions pour promouvoir la médecine générale rurale et organiser l'offre de soins de première ligne.
- D'analyser la pertinence de la mise en place d'une politique d'accueil coordonnée des gens du voyage, en concertation avec le BEP et les communes.

Afin de rencontrer les objectifs souhaités par le Gouvernement wallon et le Gouvernement de la FWB, nous souhaitons faire de la Province de Namur l'acteur, l'outil et l'incitant de la SUPRACOMMUNALITE.

- L'ACTEUR car, au travers de ses 4 métiers, la Province de Namur orientera l'ensemble de ses missions afin de répondre aux besoins et aux réalités de l'ensemble du territoire.
- L'OUTIL qui mettra en œuvre un véritable panel de services au profit des communes et de leurs citoyens. Une offre de services solide qui aidera et soulagera les pouvoirs locaux au quotidien.
- L'INCITANT parce que la Province de Namur dispose d'un potentiel considérable pour jouer un rôle moteur afin de fédérer les acteurs locaux, accompagner les communes dans la mise en œuvre de projets communs et ainsi créer une réelle dynamique de territoire.

## Le financement et la gestion des zones de secours

La question du financement des zones de secours est un **enjeu complexe** qui a suscité et qui suscite encore de nombreux débats.

Les zones de secours sont des services publics essentiels qui assurent la **sécurité civile** et l'**aide médicale urgente** à la population. Leurs missions sont multiples et variées :

- **Intervention en cas d'urgence** : incendies, accidents, catastrophes naturelles... Les pompiers interviennent en première ligne pour porter secours aux personnes en détresse.
- **Prévention** : ils mènent des actions de prévention pour limiter les risques d'accidents et informer la population.
- **Aide médicale urgente** : ils assurent les premiers soins et le transport des blessés vers les hôpitaux.

Le financement des zones de secours pose **plusieurs défis** :

- **Coûts croissants** : l'évolution des risques, l'augmentation du nombre d'interventions et l'investissement dans du matériel performant entraînent une hausse constante des coûts.
- **Répartition des charges** : la question de savoir qui doit financer les zones de secours (État, régions, provinces, communes) fait l'objet de nombreux débats.
- **Équité** : il est important de garantir une répartition équitable des charges entre les différentes entités.
- **Soutenabilité** : le système de financement doit être durable et permettre d'assurer la pérennité des services de secours.
- **Prévisibilité** : le financement durable passera inévitablement par la prévisibilité des coûts pour les communes et les provinces.

Le Collège provincial a décidé de poursuivre sa **politique volontariste** et de **répondre favorablement** à la lettre de mission qu'est la sienne, au travers de la **DPR**.

Le Collège provincial a souhaité faire de cette mission régaliennne un réel **enjeu central de supracommunalité**. Vu le contexte relatif au financement provincial des zones de secours, la Province de Namur entend respecter la volonté wallonne indiquant que les provinces devront consacrer aux zones de secours la **totalité du montant du Fonds des provinces**.

La Province de Namur souhaite poursuivre la démarche volontariste entamée lors de l'ancienne législature, tendant à soutenir les communes au travers de leurs obligations financières relatives aux zones de secours.

Nous entendons négocier avec nos trois zones la **valorisation** jusqu'à maximum 10 % du Fonds des provinces, des biens et d'actions diverses en **nature** au bénéfice des zones de secours.

En concertation et en collaboration étroite avec les zones de secours, la Province de Namur souhaite pouvoir « peser » véritablement sur la **gestion des services incendies** dans le cadre de l'exécution de la mission décentralisée de service public confiée par le Gouvernement Wallon, au travers de financement.

L'établissement de **conventions de collaboration** permettra de participer à la gestion des moyens dédiés au bénéfice des zones de secours, afin de nous permettre de négocier en bonne intelligence les conditions de maîtrise des budgets zonaux.

Parallèlement à une **participation active et délibérative de la Province de Namur dans les organes de gestion** et de gouvernance des zones de secours, une réflexion sera menée quant à une éventuelle centralisation de la gestion budgétaire des zones au sein de la Province de Namur, afin de rationaliser et d'envisager des économies d'échelle.

Toujours guidés par la volonté de collaborer étroitement avec nos trois zones de secours et de répondre à leurs besoins, le **fonctionnement de notre Ecole Provinciale de Sécurité Civile** devra être repensé.

Tant la programmation des formations que l'organisation propre à l'école devront être réfléchies en concertation étroite avec les zones, avec les autres provinces, mais aussi avec des potentiels partenaires privés.

## 2. Concertation

Les objectifs identifiés dans la DPR, en ce qui concerne l'avenir des provinces, nécessitent une **concertation permanente** tant avec la **Région** wallonne, la **Fédération** Wallonie-Bruxelles et les communes. Une **rencontre avec les Bourgmestres des 38 communes** et les Députés provinciaux sera mise en place dans le courant du premier semestre 2025.

Pour relever les défis qui nous attendent, nous développerons une **concertation permanente avec notre Administration provinciale**. Dès l'entame de notre prise de fonction, nous avons consulté le 9 décembre dernier notre hiérarchie administrative sur les réalités de fonctionnement, les enjeux et les défis à relever.

Pour nourrir cette DPP et notre futur PST, nous avons **consulté** dans la première quinzaine de janvier les **partenaires** privilégiés de la province, les **opérateurs** de tous les secteurs qui font vivre notre territoire provincial.

## 3. Enjeux de gouvernance

### 3.1. Principes directeurs :

---

Cinq principes directeurs transcenderont le fonctionnement de l'institution provinciale :

- . La **transparence** des décisions prises ;
- . **L'égalité de traitement** ;
- . **L'agilité** en simplifiant et fluidifiant notre fonctionnement ;
- . **L'efficacité** en travaillant par objectifs et en optimisant nos process, avec une attention particulière aux nouvelles technologies comme l'IA ;
- . **L'évaluation et l'audit**.

Parmi ces principes, insistons sur :

➤ **Le travail par objectifs :**

---

Le travail reposera sur trois plans :

. Les objectifs stratégiques, opérationnels, les actions et projets de la législature seront fixés dans le **plan stratégique transversal**.

. Les **plans de gestion** par services constitueront l'annexe budgétaire de ce plan stratégique.

. L'Administration complétera en interne le travail par l'actualisation de son **plan de management**, avec pour objectifs l'amélioration du fonctionnement de l'administration, le renforcement des capacités managériales, l'amélioration de la communication interne, la simplification des process et la prise en compte des enjeux sociétaux et environnementaux.

➤ **La gouvernance managériale :**

---

. La qualité des procédures RH a fortement évolué ces deux dernières législatures. Toutes les procédures de recrutement reposent sur la dimension fondamentale des compétences des agents recrutés. **Nous poursuivrons la politique de recrutement du meilleur candidat**, sans autre considération.

. Nous travaillerons **l'attraction** de nouveaux collaborateurs et la **fidélisation** du personnel en place, en nous appuyant sur les progrès du nouveau décret de la fonction publique locale et en intégrant les nouveaux éléments dans nos statuts. L'objectif sera l'équité de traitement entre tous les collaborateurs.

. Nous travaillerons le volet « formation, évolution, progression » en devenant une « **organisation apprenante** » qui offrira à notre personnel des perspectives de développement et d'évolution.

### 3.2. La gouvernance institutionnelle :

---

En cette matière, nous poursuivrons le processus de transformation de l'institution en maintenant une **gestion rigoureuse et efficiente**, notamment en :

- Faisant du **PST** l'outil de gestion et de monitoring de la prochaine évolution provinciale ;
- Poursuivant le **screening** afin de rationaliser le nombre d'entités auxquelles la province est affiliée ;
- Conservant, avec une trajectoire de financement volontariste, l'outil du développement territorial qu'est le **BEP** ;
- Ayant une **maitrise budgétaire**, avec une **fiscalité maitrisée** pour toutes les activités économiques ;
- Soutenant la recherche de **financements alternatifs** (partenariat public/privé, mécénat...).

## 4. Quatre priorités-métiers

Nous continuerons à investir dans les 4 priorités déjà identifiées en 2020, à savoir :

- L'enseignement et la formation
- La culture
- Le vivre-mieux
- La transition territoriale

## Premier métier provincial : l'enseignement et la formation

### • L'enseignement provincial

---

Les réformes actuelles en matière d'enseignement et de formation, au niveau fédéral et régional, peuvent paraître nombreuses et complexes et s'inscrivent dans un contexte budgétaire difficile.

Néanmoins, elles traduisent une volonté forte et globale **d'amélioration, de rationalisation, d'optimalisation et de cohérence.**

Elles s'inscrivent également dans un objectif d'amélioration du niveau de **formation** et de la **qualité de l'Enseignement** (mise à disposition de ressources pédagogiques de qualité, évaluation continue, réduction des inégalités, etc.).

Les **enquêtes PISA** (Programme International pour le suivi des acquis des élèves), actuellement seul instrument en FWB permettant de mesurer l'évolution des acquis des élèves seront utilisées et examinées afin de mesurer les répercussions des dispositifs mis en place dans notre système éducatif, et de le faire évoluer.

Outre l'application de ces réformes, le Collège provincial a la volonté de s'en saisir et d'en faire de vraies opportunités afin de renforcer la politique provinciale en matière d'enseignement et de formation en consolidant notre positionnement au sein de nos différentes filières et en développant les synergies nécessaires tant en interne qu'en externe.

La Province de Namur c'est ;

- **4 types d'enseignement** (secondaire, supérieur, spécifique et de promotion sociale) ;
- **10 écoles** réparties sur tout le territoire ;
- Plus de **9000 apprenants** ;
- Plus de **1400 professeurs**, chargés de cours, de maîtres-assistants et de maîtres de formation pratique.

Le Collège provincial souhaite poursuivre son **enseignement de qualité et d'excellence** au travers de son offre provinciale, de ses écoles et de ses différentes implantations.

Il souhaite **(re)valoriser sa mission de formation** afin d'offrir aux élèves, aux étudiants, aux apprenants, un parcours d'apprentissage cohérent, garantissant un épanouissement et un développement de compétences fortes indispensables à l'ouverture d'un avenir professionnel riche et satisfaisant, en répondant aussi aux besoins des différents secteurs d'activités.

Notre volonté est d'être la **cheville ouvrière, l'articulation entre Enseignement/Formation et Vie/Opportunité professionnelle.**

Nos objectifs visent à garantir des programmes et des **offres en adéquation constante avec l'évolution de notre société** c'est-à-dire :

- les besoins des acteurs du territoire,
- les réalités des métiers en pénurie,
- les demandes des opérateurs médico-sociaux,
- les défis de la « petite enfance »,
- les réalités du vieillissement de la population,
- les obligations de formation des agents des pouvoirs locaux,
- ...

Le Collège provincial veut encourager et développer les **synergies entre nos établissements**, avec les écoles des autres provinces mais aussi entre les différents réseaux.

Cette **politique d'ouverture de notre enseignement vis-à-vis d'autres réseaux d'enseignement** présents sur le territoire en vue d'accroître le nombre de partenariats et de collaborations permettra d'optimiser l'utilisation des deniers et de rationaliser l'offre de formation à l'échelle du territoire provincial.

Le développement des partenariats entre établissements (intra PO et hors PO) et les acteurs concernés est une nécessité. Il permettra à nos écoles de remplir complètement leurs missions en tenant compte des ressources mobilisables et des expertises disponibles.

**La collaboration et la complémentarité plutôt que la concurrence...**

Le développement de réels « **pôles spécifiques d'activités et de spécialités – PSAS** ) sont des exemples concrets de **synergies internes** à encourager et à accentuer dès maintenant au sein du « **Campus hôtelier** » (HEPN, EHPN, **Château de Namur**, CTA) et du « **pôle cinacien** » (EPASC, HEPN, Pôle

fromager, OPA). La création d'un nouveau « **pôle programmation** » pourrait être envisagée pour répondre aux besoins de l'EPSC, de l'APPN et de l'EPAP, afin de mutualiser les coûts et de répondre plus adéquatement aux obligations de formation des métiers concernés.

Face aux réformes d'aujourd'hui et de demain, nous souhaitons permettre aux élèves et étudiants d'entamer ou de poursuivre des **parcours complets**, en organisant (pour la Province de Namur ou pour d'autres) les options et formations idoines au sein du niveau d'enseignement adéquat.

L'offre d'enseignement et de formation devra s'adapter à notre société et ses enjeux. La **transition digitale** et la **mobilité** seront, notamment, au cœur des réflexions futures en proposant, par exemple, des cursus en distanciel.

- **Le bien être des étudiants**

Le contexte social et la situation financière de certains de nos élèves et étudiants sont préoccupants. Cela a un impact direct sur leurs conditions d'apprentissage et ne permet pas de donner à chacun les mêmes chances de réussite et d'épanouissement. Dans cette optique, le Collège provincial sera très attentif à ces situations individuelles et la mise en place d'un soutien adapté et personnalisé.

- . **Enseignement et zones de secours**

Également, et toujours au regard des obligations croissantes de la Province de Namur en matière de zones de secours, le fonctionnement de nos écoles provinciales de sécurité civile devra être repensé.

Dans cette optique, le conventionnement des collaborations (existantes ou à développer) avec les zones de secours est à envisager.

De même, une réflexion quant à la forme de l'outil « Ecole du Feu et AMU » devra être entamée afin d'améliorer la programmation des formations et d'adapter celles-ci aux véritables besoins des 3 zones.

Considérant l'interdépendance avec les zones, la réflexion relative au mode de gestion de l'école devra mener à une implication plus forte des professionnels, voire une certaine responsabilité dans le fonctionnement de l'école.

## Deuxième métier : la culture et le patrimoine culturel

La culture occupe une **place importante** au sein de l'institution provinciale, faisant d'elle un de ses quatre métiers.

- Le secteur de la culture regroupe trois secteurs d'activités travaillant en transversalité : le **Delta**, l'**action territoriale** et la **lecture publique**.
- Le secteur des **musées et du patrimoine culturel** complète l'offre culturelle provinciale

### 1. Le secteur de la culture

---

Conscients de l'effort financier auquel notre province doit faire face, nous explorerons, en concertation avec le Service de la Culture, toute voie possible permettant de diminuer son coût par des **recherches de financement** de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'**augmentation des recettes d'exploitation**, le cas échéant, la **réduction de la voilure** ou du moins le **réajustement des priorités**.

L'ambition est d'accroître le rôle en **supracommunalité** et en **décentralisation** du Service de la Culture et de renforcer, pour le **Delta**, son rôle de phare culturel pour la ville de Namur et toute la province. A cet effet, le Service provincial a saisi l'opportunité exceptionnelle du projet « **Namur capitale européenne de la culture en 2030** », avec ses 40% de l'enveloppe financière globale consacrée aux projets culturels sur tout le territoire provincial, pour y prendre une part active, soit en tant que **partenaire**, soit en tant que **coordinateur de projets** qui pourront être pérennisés sur le territoire.

### 2. Le service des musées et du patrimoine culturel

---

Le Service des Musées et du Patrimoine culturel de la Province de Namur (SMPC) coordonne les activités de deux **musées namurois** que sont le Musée Félicien Rops (ROPS) et le TreM.a, Musée des Arts anciens du Namurois (MAAN).

Il coordonne aussi la cellule du **Patrimoine culturel** qui développe des initiatives locales, accessibles et inclusives, « hors les murs », qui font ressortir la diffusion culturelle et le rayonnement du patrimoine provincial au-delà de ses frontières.

L'ambition politique de la majorité pour ses musées est que le **Musée Félicien Rops** continue de s'affirmer comme un acteur clé, avec des expositions internationales et des projets thématiques qui abordent des enjeux contemporains tels que le climat, le genre et les droits humains et que le **TreM.a**, riche de trésors classés comme le Trésor d'Oignies, poursuive ses collaborations internationales et développe des expositions mutualisées pour accroître son rayonnement. Si les financements extérieurs et les moyens budgétaires le permettent, ces initiatives s'inscriront dans le cadre du projet ambitieux d'un nouveau musée du Moyen Âge, en partenariat avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et d'autres acteurs, visant à créer une institution muséale de référence en Europe.

Nous sommes convaincus par la nécessité de poursuivre les efforts pour préserver et mettre en valeur le **patrimoine mémoriel et le petit patrimoine**, tels que les éléments liés à l'eau, les arbres remarquables et le patrimoine funéraire. Dans le cadre de notre politique de supracommunalité, ces actions se traduiront par des expositions itinérantes, en décentralisation sur tout le territoire, des projets de médiation et des événements collaboratifs avec les autorités communales.

Les **commémorations des 200 ans de la naissance de l'Etat belge** seront également l'occasion de mobiliser les forces vives locales autour de projets ambitieux, renforçant les liens entre les habitants et mettant en lumière la richesse patrimoniale et culturelle de la province. À travers ces initiatives, la Province de Namur s'engage à faire de cet anniversaire un moment marquant, porteur de sens et inscrit dans une vision durable du développement culturel.

Le projet « **Namur, capitale européenne de la culture 2030** » constitue ici aussi, pour le SPMC, une opportunité unique pour positionner la province sur la scène culturelle internationale. Cette initiative doit toutefois s'accompagner d'un investissement prioritaire dans des actions culturelles ayant un impact direct et concret sur l'ensemble du territoire provincial.

Enfin, la Province de Namur continue à investir dans des **partenariats public-privé** et à rechercher activement des financements externes pour renforcer les moyens à disposition. L'objectif ultime est de garantir une culture accessible, inclusive et tournée vers l'avenir, tout en préservant et valorisant les richesses de notre patrimoine pour les générations futures.

### **3. Actions suite aux consultations des acteurs du territoire**

---

Les consultations des acteurs des Centres culturels, des organismes privés ou des organisateurs des festivals nous amènent à vous proposer de compléter le champ d'actions culturelles provinciales par les mesures suivantes :

- 3.1. La mise en place d'une « **concertation culturelle en province de Namur** », qui réunira les opérateurs culturels pour envisager des collaborations, des synergies, la mutualisation des ressources ou, simplement, la coordination des programmations sur le territoire provincial.
- 3.2. Le développement du « **théâtre à l'école** » pour favoriser l'accès à la culture dès le plus jeune âge, dans les communes et les écoles décentrées et non couvertes par une programmation culturelle. La programmation du Delta sera sollicitée en la matière.
- 3.3. Dans le cadre des différents exercices budgétaires, une réflexion sera entamée pour différents projets tels que le **soutien provincial pour la communication** des activités culturelles, une aide en nature (par exemple les projecteurs LED) ou financière aux différents centres culturels du territoire ou encore aux organismes culturels privés.
- 3.4. Une **révision des règlements et appels à projets** avec l'objectif d'un accès équitable aux financements provinciaux sur tout le territoire et à toutes les communes par un système de « droit de tirage » ou orienté « projets supracommunaux ».
- 3.5. Le développement d'un véritable « **Palais des festivals** » pour tous les festivals qui se déroulent au Delta. A cet effet, une coordination accrue et une mise en valeur de ces activités externes seront intégrées dans la promotion du catalogue des activités de la saison culturelle du Delta.

## Troisième métier : le Vivre Mieux et le Domaine provincial de Chevetogne

Le secteur du Vivre Mieux, partenaire clé des politiques de la santé et du social, est scindé en 3 pôles que sont la **Santé Scolaire**, la **Santé Mentale** et la **Santé Société** et dispose également d'un pôle transversal de gestion et d'appui.

Il a pour mission de **favoriser l'inclusion sociale**, de **renforcer l'accessibilité** aux soins et d'**améliorer la qualité de vie** de toutes et tous.

Il est à l'écoute des besoins de l'ensemble des populations et du territoire, il y répond et anticipe les enjeux sociaux et de santé publique.

### 3.1. Le Vivre Mieux

Le tissu familial, social et professionnel des personnes les plus précaires s'est fragilisé sous l'effet d'une succession de crises (géopolitique, économique, énergétique, sanitaire) propices à la détérioration de leurs conditions de vie (pertes d'emploi et/ou emplois précaires, logements insalubres, alimentation de mauvaise qualité, violences intrafamiliales, familles monoparentales, isolement ou encore vagues migratoires...), et à l'émergence de troubles psychiques (dépression, assuétudes, anxiété et phobies, troubles de comportement alimentaires...).

Dans un tel contexte où les besoins et attentes des citoyens et des partenaires sont en hausse et alors que les contraintes budgétaires des différents niveaux de pouvoir limitent l'offre de service, il convient de **renforcer prioritairement** :

- La prévention
- Le bien-être des citoyens
- L'offre de formation dans les métiers en pénurie
- La mobilité dans les zones moins accessibles

Par ailleurs, dans un souci de mutualisation et d'efficacité, il est essentiel de renforcer les liens et la concertation avec les partenaires et acteurs de terrain.

L'animation des Plateformes et des espaces de partage permettra à chacun de contribuer et de bénéficier des expériences et des bonnes pratiques développées sur le terrain. Elles permettront ainsi aux professionnelles et professionnels de sortir de l'isolement, de renforcer l'efficacité de leurs interventions et d'adapter les pratiques en fonction des besoins territoriaux et de promouvoir des solutions adaptées à chaque contexte.

## **Pôle Santé Société**

Tous les services du pôle : l'Accueil Temps Libre, la MADO, le Gérontopôle, la coordination Egalité des genres, Distri-denrées, SOS Enfants Dinant, l'Outilthèque (prêt gratuit d'outils pédagogiques : livres, jeux...), Projets Innovants et le SASER, visent à améliorer le bien-être des citoyens et citoyennes de la province de Namur.

Ils visent également à réduire les inégalités sociales et de santé, en répondant aux besoins des citoyens en offrant des services directs et accessibles, en fédérant et soutenant les partenaires locaux et en s'adaptant aux évolutions de la société.

Pour la législature 2024-2030, les priorités seront :

### **a. Des projets transversaux**

Ces projets transversaux seront audacieux et créatifs. Ils répondront au mieux aux besoins des citoyens, en s'appuyant sur les métiers et compétences des services provinciaux ainsi que sur les acteurs locaux.

On peut évoquer la mise en place de projets prescription muséale (par exemple « Sans-valentin »), le développement de la sensibilisation par les pairs (forme d'entraide entre les usagers de nos services et des personnes ayant vécu des situations similaires, souvent d'addiction ou de santé mentale).

Dans le cadre de la candidature « Namur capitale européenne de la culture en 2030 », le pôle Santé Société apportera également son soutien à travers l'axe de territoire de soin favorisant l'homogénéité d'accès aux soins, notamment aux publics défavorisés.

On peut également évoquer le « Plan égalité des genres transversal », impulsé et soutenu par la Coordination provinciale.

### **b. Une accessibilité sur tout le territoire**

Conscients des défis budgétaires et financiers actuels, une réflexion sera menée sur la décentralisation et sur les besoins du territoire tout en conservant une masse critique d'inscrits aux formations.

La mobilité est une réelle problématique sur différentes zones de notre territoire, l'ensemble des partenaires et acteurs du terrain rencontrés lors des concertations ont souligné ce constat.

### **Pôle Santé scolaire**

La province de Namur organise, en délégation de compétences, deux types de services que sont les services psycho-médico-sociaux (CPMS), et un service de promotion de la santé à l'école (SPSE).

Ces services sont répartis au sein de 9 Maisons du Mieux-être sur tout le territoire provincial.

La Province de Namur a opté pour une approche de prise en charge globale de l'élève et a mis en place un « rapprochement » des deux services.

Face à des élèves de plus en plus en souffrance, fragiles, vivant des situations de plus en plus complexes et graves, les services se sentent souvent impuissants.

Pour la législature 2024-2030, les priorités seront de créer un réseau de soutien solide pour les jeunes, en favorisant la prévention et la communication des partenaires existants.

### **Pôle Santé Mentale**

La Province de Namur est le pouvoir organisateur de 4 pôles de santé mentale :

- a. Des **services de Santé Mentale (SSM) généralistes** (11), qui accompagnent les bénéficiaires dans leur difficulté psychosociale, psychique ou leur trouble psychiatrique. Ils se situent en première et deuxième ligne (subventionnées par l'AVIQ) à destination de tout public dont les difficultés nécessitent une approche pluridisciplinaire.
- b. Des **initiatives spécifiques** (soins particuliers à destination d'une population déterminée).

D'une part, avec nos aînés, via l'ANA, qui accompagne des personnes âgées sur les lieux de vie ainsi que leur accompagnant.

D'autre part, la clinique de l'EXIL, qui accompagne des personnes étrangères en souffrance psychique en lien avec la migration.

Enfin, l'équipe AICS, qui accompagne des auteurs d'infractions sexuelles essentiellement sous mandat judiciaire.

### c. Des lieux d'accueil et d'activité collective

Ces 3 clubs thérapeutiques et le jardin thérapeutique permettent aux personnes rencontrant des difficultés psychosociales et psychologiques de se stabiliser et de renouer des liens sociaux.

### d. Une équipe mobile d'intervention en santé mentale (EMISM).

Ce service se déploie à proximité des lieux de vie des bénéficiaires, comme en témoigne la répartition géographique sur l'entièreté du territoire au sein des Maisons du Mieux-être. Elle intervient en situation de crise, uniquement à la demande d'un médecin généraliste ou d'un professionnel de première ligne de l'aide et du soin. Elle apporte une écoute tant au professionnel qu'au bénéficiaire.

Aujourd'hui, les services du Pôle Santé Mentale sont quotidiennement confrontés à des situations complexes comme la couverture territoriale, les durées de prise en charge...

Dans un contexte difficile et challengeant, une réflexion sera menée pour la préservation de l'accueil de la personne afin de garantir une qualité et une continuité des soins.

Il est évident, dans ce contexte, que le projet Pôle Santé Bourtonbourt joue un rôle décisif. Ce projet vise à répondre à un besoin crucial de relocalisation des services provinciaux du secteur psycho-médico-sociaux, dédiés à la santé mentale et à la santé scolaire (PMS/PSE) situés actuellement dans le quartier des Balances, dans des bâtiments non conformes aux normes régionales en vigueur.

Le site de la rue Martine Bourtonbourg offre une opportunité pour cette relocalisation, tout en disposant d'une surface adjacente constructible.

Se retrouvera donc sur ce site les services suivants : les deux SSM généralistes Astrid et Balances, 2 SSM spécifiques (l'ANA et la clinique de l'Exil) ainsi qu'une antenne PMS / PSE.

Nous réfléchissons également au développement de nouvelles formes d'accompagnement et de soins (de manière individuelle ou en groupe via la pair-aidance par exemple) et investiguerons sur la prévention des risques psychosociaux au sein des services.

Enfin, nous apporterons une attention particulière à l'amélioration des infrastructures (notamment les Maisons du Mieux-Etre).

## 3.2. Le Domaine provincial de Chevetogne

Né d'un dessein de réconciliation avec l'environnement, le domaine de Chevetogne a progressivement évolué vers un projet construit sur le triptyque « nature, culture, tourisme » pour devenir **un grand parc public accessible à tous**, donnant la possibilité à tout un chacun de s'offrir un moment d'évasion.

Fort de ses 600 hectares de nature, le Domaine provincial de Chevetogne se veut être un modèle public de développement dans les matières culturelle, sociale, économique et d'engagement éco-responsable.

Chaque année, ce sont près de 400.000 visiteurs qui fréquentent le Domaine, ouvert 365 jours par an.

Le Domaine a élaboré un **Schéma Directeur** pour la période 2024-2040 intitulé "**En-Naturons-Nous !**" visant à offrir une expérience immersive complète au cœur de la nature. Dans ce cadre, et en tenant compte du contexte budgétaire global, il sera primordial de se concentrer sur l'attractivité du Domaine, la réduction des charges énergétiques et la maîtrise des coûts opérationnels pour la législation 2024-2030. Ces actions permettront d'améliorer le ratio recettes/dépenses, tout en préservant l'essence et la philosophie du Domaine. Par ailleurs, une optimisation de la promotion et de la communication du Domaine sera également mise en œuvre.

Dans cette continuité de gestion des coûts, le Domaine analysera toute opportunité de partenariat public-privé.

En particulier, le logement touristique dans le Domaine fera l'objet d'une analyse globale en début de législature, tant sur les aspects rénovation, extension et nouvelles offres (location de logements et de locaux, diversification des classes de forêt, installation d'éoliennes...) que sur les modalités de gestion.

Par ailleurs, dans le cadre de la candidature « Namur, Capitale européenne de la Culture en 2030 », le Domaine aura un rôle à jouer et sera donc sollicité en conséquence.

## Quatrième métier : la transition territoriale

Nous entendons poursuivre et amplifier cette dynamique de transition territoriale insufflée dès 2020 à travers la création du Service Technique du Territoire et de la Transition (ST<sup>3</sup>P).

Afin d'en saisir tous les enjeux et déployer les actions les plus adéquates, nous nous permettons de reprendre la définition proposée par notre service ST<sup>3</sup>P. La transition territoriale réside dans le développement des infrastructures, de l'économie locale et de l'accès aux services essentiels d'un territoire donné, tout en protégeant le capital naturel, en renforçant la cohésion sociale et en déployant une démocratie participative.

Derrière cette définition se cache l'essence même de la supracommunalité, vecteur incontournable et central de notre politique provinciale des 6 prochaines années.

Il faudra donc veiller à donner les moyens à ce service pour qu'il puisse coordonner l'ensemble des missions de supracommunalité sur le territoire provincial. Sa parfaite intégration avec les autres métiers prioritaires de notre politique provinciale est primordiale. La notion de transversalité au sein de nos services est un enjeu particulièrement important à soutenir mais aussi à évaluer. Elle est la garante du succès de la mise en place d'une politique de développement territorial dépassant l'intérêt d'une seule commune.

Au-delà de cette politique supracommunale largement détaillée précédemment, nous entendons poursuivre les actions de transition territoriale grâce à l'expertise du ST<sup>3</sup>P.

Nous contribuerons efficacement à la gestion de nos cours d'eau de seconde catégorie pour répondre à la fragilisation du réseau depuis les inondations de 2021 d'une part et agir de manière proactive dans la lutte contre les inondations d'autre part. Cette gestion implique évidemment un respect strict de notre biodiversité.

Nous continuerons à être un partenaire apprécié et privilégié en apportant conseils et appuis techniques aux communes en matière de gestion intégrée de leurs cours d'eau de troisième catégorie.

Dans cette optique, nous serons vigilants à soutenir toutes structures venant en appui aux communes pour leur permettre de répondre efficacement aux problématiques du dérèglement climatique. Si les inondations sont déjà au cœur de toutes les préoccupations, il faudra également être attentif aux sécheresses y compris les incendies en découlant ainsi que les tempêtes et les dégâts liés aux vents violents.

Nous continuerons à déployer le plan supracommunal de mobilité douce sur l'ensemble du territoire provincial. A ce titre, nous évaluerons le réseau points-nœuds cycliste, véritable lien entre nos communes permettant de les parcourir et découvrir en toute sécurité. Ce réseau, véritable atout touristique, mérite une promotion efficace de ses bienfaits sportifs sur la santé. Pour atteindre cet objectif, une communication amplifiée et ambitieuse devra être déployée.

Dans la même optique que notre gestion intégrée des cours d'eau, nous continuerons à nous investir au bénéfice des communes dans nos missions d'appui technico-juridique en matière de patrimoine routier, de géomatique et expertise foncière.

Le secteur de l'informatique et des technologies qui y sont liées sera mis en avant. Notre institution provinciale doit rester vigilante, informée et proactive dans ces secteurs en constante évolution. De même que notre ambition dépasse notre cadre administratif, elle se veut futuriste et partagée avec les communes et forces vives namuroises.

Dans ce domaine, nous investirons dans les secteurs où notre institution est déjà engagée avec succès comme notamment le développement de solutions web à destination des communes.

Nous assurerons la modernisation des outils et des supports mis à disposition des agents provinciaux, grâce à l'acquisition de logiciels efficaces et des formations adéquates.

Nous viserons à améliorer, évaluer et développer nos processus liés à la cybersécurité.

Enfin, nous serons attentifs à la notion de maturité digitale, c'est-à-dire garder nos agents provinciaux à la pointe du progrès en matière d'avancées technologiques en intégrant notamment avec éthique l'intelligence artificielle.

Par ailleurs, l'inclusion numérique considérée comme essentielle pour garantir un accès équitable aux services publics, surtout pour les citoyens les plus vulnérables, sera au centre de nos préoccupations.

Pour terminer, nous revisiterons le concept de budget participatif pour promouvoir et impulser des initiatives supracommunales sur le territoire provincial de manière plus équitablement répartie. Nous privilégierons les projets portés par plusieurs communes, novateurs et fidèles à nos valeurs namuroises.

## 4. Les enjeux financiers et les trajectoires budgétaires

---

La province fait face à des **défis budgétaires majeurs** pour la période 2024-2030, principalement liés à la reprise progressive du financement communal des zones de secours. Cette responsabilité pourrait représenter à terme jusqu'à 25 % du budget provincial, imposant une pression significative sur les ressources. En parallèle, l'inflation imprévue et les obligations légales, comme les cotisations sociales accrues et la responsabilité liée à la reprise des hôpitaux, viennent alourdir les charges financières.

Dans ce contexte, la province s'engage à **rationaliser ses dépenses**. Les **plans de gestion par service**, déjà appliqués avec succès lors de la précédente législature, seront poursuivis et adaptés. Chaque service devra contribuer à des objectifs budgétaires équilibrés, avec une attention particulière portée aux secteurs capables de générer des recettes. Par ailleurs, une **centralisation de la gestion budgétaire des zones de secours au niveau provincial** est envisagée. Cette approche permettra d'harmoniser les pratiques, de mieux maîtriser les dépenses et de réaliser des économies d'échelle.

En matière d'**investissements**, la priorité sera donnée à l'entretien et à la gestion proactive des **infrastructures existantes**. Des plans d'entretien sur 20 ans seront établis pour les bâtiments les plus importants, garantissant leur durabilité et réduisant les coûts d'intervention en urgence. Bien que les nouveaux projets soient limités, la **gestion de la dette** restera sous étroite surveillance afin de préserver les missions essentielles des services provinciaux.

Pour accroître l'efficacité, un **logiciel financier** moderne sera déployé. Cet outil optimisera les processus administratifs, réduira les erreurs et renforcera la transparence dans la gestion des finances publiques. Un programme de formation accompagnera cette modernisation, garantissant que les équipes provinciales maîtrisent les outils et cadres légaux, tout en adoptant une culture de rigueur et de responsabilité.

Ces orientations financières ambitieuses visent à garantir la **viabilité des ressources provinciales** tout en répondant aux besoins croissants du territoire et de ses citoyens.

La province place la **modernisation de ses outils financiers** au cœur de sa stratégie pour garantir une **gestion exemplaire des ressources publiques**. En

adoptant ces mesures, la province ambitionne de conjuguer rigueur financière, innovation technologique et efficacité dans la gestion des ressources publiques.

Afin de garantir une **gestion efficace et maîtrisée des risques** au sein de la Province, il est essentiel de renforcer et de réorganiser le **service d'audit et de contrôle interne**. L'objectif est d'assurer une **couverture complète des enjeux de gouvernance et d'optimiser l'utilisation des ressources internes et externes**. Le service devra se concentrer exclusivement sur les tâches d'audit et de contrôle interne, en excluant les missions stratégiques et opérationnelles non directement liées à ces domaines. Les autres missions seront confiées à des entités spécialisées ou externalisées. Le service d'audit mettra en place une approche ciblée sur les risques majeurs pour l'institution. Le contrôle interne s'appuiera sur une analyse proactive des risques, avec une gestion externalisée des missions d'audit, tout en offrant un rôle de support et d'accompagnement pour les services internes. Une évaluation continue du service d'audit sera mise en place pour mesurer son efficacité et son impact. Les principaux critères d'évaluation seront l'efficacité des Ressources Humaines, la concentration sur les missions clés, la gestion des risques et la qualité des missions externalisées.

Ces axes de consolidation et d'évaluation garantiront que la Province dispose d'un système d'audit robuste et efficace, capable de prévenir les risques et de soutenir une gouvernance responsable et transparente.

## 5. Ressources Humaines

---

### Ressources humaines et management

S'il y a un aspect de gouvernance où la Province a fortement évolué au cours des deux précédentes législatures, c'est bien sur la qualité des procédures RH. Le résultat est qu'aujourd'hui toutes les procédures reposent sur une dimension fondamentale : les compétences (hard et soft).

En recrutement, cela s'opérationnalise en précisant en amont la fonction, les compétences et capacités nécessaires, et ensuite en sélectionnant la meilleure ou le meilleur candidat, sans autre considération.

Une grande évolution qui est également, à nos yeux, opportune, est notre développement en tant qu'organisation apprenante". Nous devons faire le constat que le volet "formation/évolution/progression" a été insuffisamment travaillé et réfléchi.

Plus que jamais, nous sommes aujourd'hui confrontés à d'autres enjeux liés à l'évolution du monde du travail, beaucoup plus mouvant qu'autrefois.

La Gestion des ressources humaines est un sujet complexe car elle doit concilier de nombreux objectifs : efficacité, équité, respect des règles statutaires et surtout adaptation aux enjeux spécifiques du secteur public.

Il n'existe donc pas de recette miracle mais le Collège provincial entend proposer quelques principes clés et pratiques qui peuvent constituer une base solide :

- **Centrage sur la mission** : la GRH doit être au service de la mission de service public. Chaque décision doit être évaluée en fonction de son impact sur la qualité des services rendus aux citoyens.
- **Équité et impartialité** : le traitement des agents doit être équitable et impartial, en respectant les principes de non-discrimination et de mérite.
- **Dialogue social** : un dialogue social actif et constructif avec les représentants du personnel est essentiel pour assurer l'adhésion aux changements et prévenir les conflits.
- **Développement des compétences** : la formation continue et le développement des compétences sont indispensables pour faire face à l'évolution des missions et des technologies.

- **Qualité de vie au travail** : un environnement de travail favorable favorise la motivation et la productivité des agents.

La volonté du Collège est donc claire. Nous souhaitons poursuivre le processus déjà bien avancé en matière de gestion des ressources humaines.

Le recrutement sera basé sur les compétences en privilégiant, avec le diplôme ad hoc, les capacités requises et l'expérience pour le poste à pourvoir.

Cette méthodologie permettra d'attirer une diversité de profils plus large pouvant enrichir les équipes et les habitudes. Comme par le passé, la mobilité interne sera encouragée.

L'attractivité de la fonction publique passe inévitablement pour une formation, une évaluation et une évolution des agents mieux établies.

Des règles systématiques relatives aux entretiens professionnels réguliers, de plans de développement individuels et d'évaluations objectives seront posées. Nous souhaitons proposer un véritable plan de carrière clair et évolutif à notre personnel ainsi qu'aux talents de demain.

Il s'agira d'un processus évolutif qui devra s'adapter aux contextes et aux enjeux spécifiques de chacun de nos métiers et des besoins du territoire.

Il devra être co-construit en collaboration avec les responsables de services et les directeurs.

## 6. Projets et investissements cohérents

---

Il est très clair que la politique d'investissement sera liée à une maîtrise stricte de la gestion de la dette. Elle sera étroitement liée à un budget qui sans surprise n'ira pas dans le sens de l'accroissement.

Dès lors nous devons nous préoccuper de mener à bien les dossiers en cours. Les travaux prévus dans les écoles et les maisons du mieux-être seront suivis et gérés avec détermination avec le souci de respecter les timings de nos pouvoirs subsidiants.

La réalisation de ces projets est une priorité. Elle améliorera considérablement la qualité générale de notre patrimoine.

Une analyse pertinente sera menée pour amener de nouveaux projets et ce de manière raisonnable pour les raisons déjà évoquées.

La stratégie provinciale portera surtout sur la mise aux normes de nos bâtiments. Il est impératif que nos usagers au sens large soient en sécurité et surtout que l'accueil et le bien-être soient au cœur de nos préoccupations. Ce plan de mise en conformité est à développer sans attendre, il sera une des priorités de nos actions menées dans les premières années de la législature.

De manière générale, nous développerons nos projets en cours et futurs dans une logique appropriée liée à la transition énergétique. Nous entendons à ce niveau anticiper les grands enjeux au niveau de la rationalisation de l'utilisation de l'énergie. Pour ce, on devra s'investir notamment dans le photovoltaïque, la mise en place de bornes de recharge pour les véhicules électriques, dans les concepts de bâtiment « basse énergie » ainsi que la mise en place de compteurs intelligents tant au niveau électrique qu'hydraulique.

Ces bases en termes de conception de bâtiments seront les principes de notre action en faveur des investissements immobiliers. Ils permettront de réduire nos factures d'énergie et notre bilan carbone. La Province entend par ces actions montrer l'exemple à suivre aux citoyens namurois. Une attention particulière sera aussi portée sur l'utilisation optimale de nos bâtiments, et notamment sur leur taux d'occupation.

## 7. Conclusion

---

La présente Déclaration de politique provinciale définit les grandes orientations pour la législature 2024-2030. Elle traduit la volonté de la majorité provinciale de faire de la Province de Namur un territoire, solidaire, dynamique et durable, au service de tous ses habitants.

Lors de nos entrevues, les différents acteurs rencontrés ont souligné la problématique de la communication et du manque de visibilité d'un grand nombre de services. Cette difficulté est également une réalité pour l'institution provinciale dans son ensemble. Le collège provincial entend aborder cette situation en collaboration étroite avec le conseil provincial.

Dans un contexte de transition institutionnelle, la Province de Namur s'engage à préparer le terrain pour le futur, en assurant une continuité dans les services rendus aux citoyens et en favorisant une collaboration étroite entre les communes.

La mise en œuvre de cette vision ambitieuse nécessitera la collaboration de tous les acteurs du territoire : les communes, les entreprises, les associations, les citoyens et bien évidemment l'ensemble du personnel provincial. C'est ensemble que nous construirons l'avenir de la Province de Namur.

Cette déclaration sera complétée par un plan stratégique provincial qui définira les actions concrètes et les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.