

1. Questions liées au personnel

Q1. Quelle est la procédure à suivre pour les membres opérationnels des services d'incendie lors du passage en zone? Sont-ils soumis à de nouveaux examens ?

Le **1 janvier 2015**, les membres du personnel opérationnel en service dans la ville de LL deviennent, de plein droit, membre du **personnel opérationnel** de la zone dont fait partie la Ville de La Louvière.

Sauf s'ils manifestent la volonté de rester soumis aux **règles communales**, ils seront soumis au statut applicable aux membres du personnel opérationnel de la zone.

L'**intégration** se fait **automatiquement** sans aucune autre formalité (=pas d'examen) et sans perte du statut.

Q2. Le statut pécuniaire fédéral est-il moins avantageux que celui du communal ?

L'**article 51 du statut pécuniaire fédéral** précise clairement que le membre du personnel professionnel n'obtient à aucun moment, dans sa nouvelle échelle de traitement, un traitement inférieur à celui dont il eut bénéficié dans son ancienne échelle de traitement.

Lors de cette comparaison, il n'est tenu compte ni d'un éventuel supplément de traitement ni d'une éventuelle majoration de l'échelle de traitement pour prestations nocturne, de samedi et de dimanche.

Q3. Si j'opte pour le maintien de mon ancien statut pécuniaire. A quel moment dois-je le signaler ?

Dans les trois mois qui suivent la date de publication des statuts administratif et pécuniaire (publication en date du 1 octobre 2014) – l'agent doit signifier, par écrit, auprès de son nouvel employeur, sa décision de rester soumis aux lois et règlements communaux.

Il a donc jusqu'au **28 décembre 2014** pour communiquer la décision. Par la suite, il pourra toujours demander à n'importe quel moment à être soumis aux nouvelles règles fédérales.

Pour formaliser cet acte, l'agent recevra **un formulaire** type pour indiquer ses choix.

Q4. Doit-on s'attendre à un retard dans le versement des traitements du mois de janvier?

A partir du 1er janvier 2015, c'est **la zone de secours HC** qui doit payer, en principe, les salaires des membres du personnel des services d'incendie transférés à la zone. Le directeur financier de la ville de Mons a été mandaté pour exécuter le versement des salaires au 1^{er} janvier. Si, éventuellement, des problèmes techniques devaient apparaître avant la date de paiement, alors les communes qui disposent d'un service d'incendie procéderont à **des avances** en faveur de la zone.

Dans tous les cas, le salaire sera versé.

Q5. Quand le traitement sera-t-il versé ?

La règle du **versement anticipatif** du traitement reste d'application au cas où le membre du service d'incendie décide de rester soumis au **règlement communal**.

Les **fonctions restent identiques lors du passage en zone**. Il n'y aura, donc, pas de modalités supplémentaires pour les chauffeurs.

Par contre, si l'intéressé opte pour le **nouveau statut pécuniaire fédéral** lors du passage en zone, le premier traitement sera libéré au plus tard **le 1 janvier** et les traitements suivants seront liquidés avec un décalage successif de 2 jours, soit le 3 février, le 5 mars, le 7 avril, etc. Le salaire sera liquidé à terme échu à l'issue de **16 mois de traitement**.

Q6. Les chauffeurs communaux seront-ils automatiquement des chauffeurs zonaux ? Bénéficieront-ils d'une prime ?

Les chauffeurs deviendront des **employés** de la zone.

Actuellement, il n'est pas prévu de prime de chauffeurs. Cependant, si le fédéral décide de la mise en place d'un certificat de chauffeur, celui-ci pourra être valorisé dans **l'AR sur les allocations de diplômes et de brevets**.

Q7. Pour quelles prestations bénéficie-t-on de la prime d'opérationnalité ?

Le statut prévoit le remplacement des primes existantes (**prestations de nuit, de samedi et de dimanche, service de rappel pour officier, chef de service, etc.**) par une prime unique **d'opérationnalité et de prestations irrégulières**. Indépendamment du jour ou de l'heure, cette prime équivaut, par heure effectivement prestée, à :

- 38% de la rémunération horaire de base pour les sapeurs-pompiers, caporaux, sergents, premiers sergents, sergents-majors, adjudants et les adjudants-chefs ;
- 38% de la rémunération horaire de base pour les lieutenants mais 28 % lorsque le lieutenant est rémunéré dans une des échelles de traitement en extinction O0-0, O0-1, O0-2 ou O0-3 ;

4

- 28% de la rémunération horaire de base pour les capitaines ;
- 22% de la rémunération horaire de base pour les majors ;
- 18% de la rémunération horaire de base pour les colonels.

La rémunération horaire de base correspond à 1/1 850ème du traitement annuel.

Pour un mois donné, il s'agit donc de multiplier le nombre d'heures effectivement prestées par le montant de la prime. Toutes les prestations effectuées sont prises en compte. Les heures affectées à la formation, par exemple les heures de recyclages, les heures pour obtenir un brevet, sont considérées comme des heures de services. Elles sont donc affectées par la prime.

Lorsque le membre du personnel professionnel est réaffecté dans des **tâches opérationnelles** plus légères, la prime est maintenue mais le montant est réduit de **vingt-cinq pourcents**.

Lorsque le membre du personnel professionnel est réaffecté dans des **tâches administratives, techniques ou logistiques**, le montant de ladite prime est réduit de **septante-cinq pourcents**.

Q8. L'agent qui est en stage avant le passage en zone devra-t-il tout recommencer au

1 janvier ?

La **procédure de nomination** en cours reste **valable** lors du passage en zone.

Elle est donc poursuivie jusqu'à son terme sans modification.

Q9. Les règles liées à l'évolution de carrière sont-elles identiques au communal et au fédéral ?

Non puisqu'au départ elles différaient les règles entre les régions. Le fédéral a donc décidé de les harmoniser. C'était une des recommandations de la Commission Paulus, notamment afin de permettre la mobilité du personnel et d'harmoniser les compétences pour les différents grades et les fonctions.

Q10. Des tests physiques sont-ils prévus durant la carrière ? Le membre du personnel risque-t-il d'être sanctionné en cas d'échec ?

Le **contrôle de la capacité physique** des membres du personnel opérationnel des SI n'est plus repris dans le nouveau statut.

Seule la **médecine du travail** est habilitée pour surveiller la santé des travailleurs et à décider ainsi de l'inaptitude éventuelle.

Cependant, l'employeur est tenu de respecter **l'AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé du travailleur**. Il doit prendre les dispositions pour veiller à la bonne santé du travailleur et au maintien des capacités nécessaires.

Si la médecine du travail devait constater l'inaptitude physique ou médicale, les règles de fin de carrière reprises dans le nouveau statut sont d'application.

Q10. Quelles seront les modalités d'octroi de la masse d'habillement ?

La zone, comme tout employeur, doit respecter les **obligations légales** en matière de **vêtements de travail**.

Il existe aussi l'arrêté royal du **30 août 2013** déterminant les normes minimales en matière de protection individuelle et d'équipement complémentaire que les zones de secours et les prézones mettent à la disposition de leur personnel opérationnel.

La zone devra donc prendre les mesures et s'organiser pour fournir à chaque membre opérationnel les vêtements de travail et autres articles nécessaires à l'exécution de sa fonction.

Il sera évidemment **uniforme** pour l'ensemble de la zone tout en intégrant les particularités des uns et des autres (volume des prestations, équipement spécialisé,...).

Q11. Si je décide de garder le statut communal avec 25 ans d'ancienneté, pourrais-je passer au barème D5 ou D6 dans la zone ?

Si l'agent opte pour le maintien du statut pécuniaire communal, les règles applicables restent identiques malgré le passage en zone.

Q12. Le nombre de congés est-il identique au fédéral et au communal ?

Vu la diversité constatée avant le passage en zone, il est clair que le régime de congés prévu dans le nouveau statut peut différer du régime communal en vigueur.

Cependant, lors des négociations, il a été décidé que les congés tel que prévus par le statut communal serait un droit minimum acquis. Cela signifie que l'agent qui estime être lésé dans avec les modalités du nouveau statut peut conserver les règles communales.

Une note comparative a été réalisée pour vous faciliter le choix. (cfr note comparative en annexe I). Après avoir demandé confirmation auprès des juristes du SPF Intérieur, nous vous confirmons que le droit acquis concerne le nombre d'heures actuel et non le nombre de jours, le principe est que l'agent ne peut pas voir son capital congé diminuer.

Q13. Quel est l'âge de la retraite ?

La réforme de la sécurité civile n'impacte pas l'âge de la pension.

L'âge de la pension dans le secteur public reste 65 ans. Les règles particulières pour le membres opérationnels des services d'incendie, donc des zones de secours, reste applicable.

Q.14. Le nouveau statut administratif fédéral prévoit-il un quota de jours de maladies ? Dans l'affirmatif, de combien s'élève-t-il ?

Le membre du personnel professionnel peut obtenir des jours d'absence pour maladie à raison de 21 jours par 12 mois d'ancienneté de service pour l'ensemble de sa carrière. L'ancienneté de carrière dans certaines fonctions sont également prises en compte dans le calcul.

(pour les détails cfr article 223 + 325 de l'AR statut administratif).

Les jours de maladie peuvent être transférés, sans que leur nombre ne puisse excéder 21 jours par an, diminué du nombre de jours de maladie déjà pris.

Dans le nouveau statut, on parle de jours ouvrables. Dans l'ancien statut, communal, on parle généralement de 30 jours calendriers.

Les deux systèmes garantissent à l'agent la même couverture en cas de maladie. Dans le nouveau système, seules les heures de prestations impactées par l'absence pour maladie de l'agent seront décomptées. Il s'agit d'un système équitable pour tous les agents.

Q15. Les brevets seront-ils valorisés ?

La formation, et plus particulièrement les formations continuées, représentent un élément essentiel de la réforme. Un arrêté royal relatif aux formations est en cours de préparation.

Cet AR déterminera le parcours de formation « de la base au sommet » pour les pompiers et les agents de la Protection civile.

Les brevets, certificats et attestations, peuvent, notamment être valorisés pour l'évolution de carrière horizontale (dans un même grade).

Ils peuvent également ouvrir le droit à une prime selon les principes de l'AR sur les allocations de diplômes et de brevets.

L'AR relatif aux allocations de brevets et de diplôme est maintenu. Le principe des deux colonnes avec montant distinct et montants maximum reste d'application.

Les modalités ont été discutées au sein de groupe de travail mais devaient encore être présentées aux syndicats.

Q16. A quel moment les primes liées aux brevets (AMU, etc.) seront-elles payées ? Mensuellement ou en annuellement ?

Perte ou pas si l'agent est en maladie ou en AT ?

Le **nouveau** statut prévoit un versement mensuel.

En cas d'accident de travail, les montants dus par l'agent sont garantis par les assurances.

Q17. Lorsqu'un agent ne preste pas lors d'un jour férié, le récupère-t-il ?

Le principe est que le membre du personnel opérationnel est en **congé les jours fériés légaux**.

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le membre du personnel reçoit un jour de congé compensatoire (soit 1/5 de son régime de travail hebdomadaire).

Lorsque le membre du personnel est appelé à travailler un jour férié, quel que soit le jour (semaine, samedi, dimanche), il bénéficie d'un **congé supplémentaire** correspondant aux **nombre d'heures prestées**.

Si un membre du personnel ne doit pas prêter ce jour-là, il ne bénéficie pas d'un congé supplémentaire puisqu'il n'y a pas d'heures prestées.

Q18. Si je perçois actuellement une rente annuelle à la suite d'un accident de travail, est-ce que je peux la garder lors du passage en zone?

Oui. Il n'y a pas de changement. Il s'agit d'une réglementation indépendante qui n'est pas concernée par la réforme.

Q19. Le membre du personnel professionnel peut-il exercer une activité complémentaire ?

Le cumul des activités professionnelles est, a priori, **interdit** pour le membre du personnel opérationnel. Toutefois, des **dérogations individuelles** peuvent être accordées pour autant que l'activité ne nuise pas au bon fonctionnement du service.

Les modalités d'autorisation sont prévues à l'article 27 AR statut.

Q20. Les sous-officiers seront-ils tenus de posséder le badge AMU ?

Dans l'affirmatif, jusqu'à quel grade ? Qu'en sera-t-il pour les sous-officiers qui, actuellement, ne sont plus détenteurs de ce dernier ?

Le profil de fonction du sergent ne justifie pas, en général, le maintien du badge.

Cependant, dans le cadre de certaines fonctions, comme par exemple pour rester formateur agréé par l'école des ambulanciers, il peut être nécessaire de garder le badge AMU.

Dans ces cas, et comme pour toute spécialisation, je défends le principe d'accorder le droit à l'agent d'exercer les missions nécessaires pour garder le badge et ainsi ses compétences spécialisées nécessaires au bon fonctionnement du service.

Q21. Le système des chèques-repas sera-t-il préservé lors du passage en zone ?

Le système des chèques-repas sera maintenu pour le personnel de la caserne. Notons cependant qu'il appartient au conseil de zone de fixer le montant des chèques repas pour l'ensemble du personnel de la zone.

En tout état de cause, selon le principe des droits acquis, le personnel qui dispose aujourd'hui de chèques repas ne pourra pas avoir une valeur de chèque inférieure à celle qu'il perçoit actuellement.

Q22. Comment l'échelle barémique évolue-t-elle lors du passage en zone ?

On distingue deux évolutions barémiques possibles.

- Une évolution verticale qui correspond à la promotion.

- Une évolution horizontale au sein d'un même grade.

Chaque grade comprend quatre échelles barémiques. Ces échelles représentent l'évolution de carrière horizontale pour chaque grade.

Cette évolution horizontale est liée aux conditions suivantes :

1. cinq années d'ancienneté dans l'échelle ;
2. une évaluation positive « mention satisfaisant »;
3. avoir suivi les 24 hrs de formation continue annuelle (120 hrs pour 5 ans et 96 hrs pour 4 ans);
4. totaliser 10 heures de formation par année nécessaire pour l'évolution (4 années ou 5 années selon les grades).

Q23. Comment se dérouleront les promotions avec les nouvelles règles ?

Il y aura toujours des examens de promotion.

Cependant, ce n'est pas la zone qui organisera les épreuves de promotion mais l'école de formation agréée par le Ministre de l'Intérieur.

Cela s'inscrit dans la volonté d'assurer une **mobilité du personnel** entre zones en garantissant un même niveau des compétences.

Q24. Quels sont les postes de reclassement ? Cela influencera-t-il le calcul de la pension (Tantième 50) ?

Un **projet de circulaire** définit les domaines de réaffectation. Elle se trouve à la signature du Ministre de l'Intérieur.

Il appartient au **conseil de zone** de déterminer, après avis de la commission de réaffectation, une fonction allégée, adaptée dans laquelle le membre du personnel concerné est affecté.

Par fonction allégée, adaptée, il y a lieu de comprendre une fonction de nature opérationnelle, administrative, technique ou logistique adaptée au profil et aux possibilités du membre du personnel concerné.

En ce qui concerne le tantième 50, les règles ne sont pas changées. Déjà aujourd'hui, seuls peuvent bénéficier du tantième préférentiel 1/50ème, les agents qui prennent part aux opérations de lutte contre l'incendie.

Q25. Sur la base du nouveau statut fédéral, que faut-il entendre par « démission d'office » ?

Les motifs qui sont sanctionnés par la démission d'office sont repris à **l'art 302 du statut administratif**.

L'article précise aussi l'indemnité que l'agent perçoit.

L'art 248 du statut renseigne les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées. Si la démission d'office était le plus haut niveau de sanction, cela signifierait que l'agent perd l'ensemble de ses droits, notamment les droits au chômage. La révocation a été

expressément ajoutée afin que l'agent qui devrait être sanctionné par la démission d'office puisse garder ses droits aux allocations de chômage.

Q26 L'agent qui est sous certificat médical perçoit-il la prime d'opérationnalité ?

La prime est octroyée pour toute heure prestée. Si l'agent est en accident de travail, il garde le droit à la prime. Si l'agent est en maladie sans être assimilée à l'accident de travail, il ne perçoit pas la prime.

--	--

2. Questions liées à l'organisation de la zone

Q1. Combien de temps est prévu la période transitoire avant l'implémentation effective de la zone de secours ?

Le passage en zone de secours représente un gros **changement et un gros défi**.

Un premier élément de réponse à votre question se retrouve dans le document

« **Plan de management** » du Cdt de zone.

Si l'on parle de l'objectif final, on peut regarder ce qui s'est passé dans les autres pays qui ont réformé les services d'incendie. Généralement, il a fallu 10 années pour que l'on considère être installé dans la nouvelle organisation.

En ce qui le court et moyen terme, le commandant de zone estime qu'il ne sera pas question d'une révolution brutale mais bien d'un **changement progressif** et contrôlé dans lequel toutes les parties devront trouver leur place.

Chaque objectif est identifié et mis en œuvre en fonction de la priorité qui lui a été attribuée.

Il y a aussi les contraintes imposées et prioritaires, comme par exemple par la **loi sur la réforme de la sécurité civile et la loi sur le temps de travail**.

Pour être concret, dans un premier temps on va **continuer** à fonctionner comme maintenant. On va évidemment régler rapidement les points que la loi nous impose d'adapter tout de suite (ex : du temps de travail). En même temps, chaque sujet qui doit être corrigé fera l'objet d'une analyse complète en tenant compte des AR liés à la loi (ex : l'analyse des risques, le taux de service, les normes de l'aide adéquate la plus rapide, etc...).

Il est clair que notre volonté est de clarifier au plus vite l'ensembles des points qui impactent votre quotidien dans les postes de la zone.

Q2. Où se trouvera le secrétariat central de la GRH ?

A) Quand sera-t-il accessible ?

B) Est ce qu'il y aura une antenne dans notre caserne ?

La loi prévoit que la **zone est autonome** pour son fonctionnement. Il est également prévu que des **conventions peuvent être conclues** entre zones de secours voir avec la province.

Actuellement, nous travaillons sur une proposition qui vise à **mutualiser les services transversaux** des trois zones. Si cette proposition est retenue, les services devraient être centralisés en un seul point. Rien n'est décidé pour l'instant.

En attendant l'autonomie de la zone, et pour assurer le suivi des dossiers et une transition sans problème pour le personnel, il a été décidé que les **services des grandes villes** vont assurer la transition (La Louvière et Mons notamment).

Lorsque tout le système sera en place, il est peu probable qu'une antenne GRH subsiste à la caserne de la Louvière. Par contre, un des projets est d'équiper la zone de secours d'un **système informatique** qui permette à chaque agent d'obtenir les informations qui le concerne et qui lui permette d'entrer en contact avec le service GRH, acquis.

Le garde d'adjutant, tel que repris dans les nouveaux profils de fonction, devrait également être le premier relai pour le personnel des postes.

Q3. Le personnel de la LL devra-il prester dans d'autres casernes que LL ? Dans l'affirmatif, les frais de déplacement lui seront-ils remboursés ?

Il n'entre pas dans l'intention de la zone, ni du Cdt de zone, de déplacer le personnel d'un poste à l'autre sans motif valable ou pour ennuyer le personnel.

On peut admettre qu'en cas de **nécessité impérieuse**, essentiellement pour garantir l'envoi des départs urgents, un agent soit sollicité pour **renforcer un poste**. Il s'agit d'une situation peu probable. Cela dit, si elle devait être envisagée, elle devrait être mise en œuvre en concertation avec le personnel notamment en privilégiant **les candidatures spontanées**.

C'est un point qui devra être fixé dans le Règlement de travail en ce compris le problème de l'indemnisation du déplacement supplémentaire.

La mobilité à l'intérieur de la zone à titre volontaire est aussi envisageable.

Q4. Comment sera organisé le travail en caserne? Quel est l'effectif minimum journalier? Les spécialistes seront-ils recentrés dans une caserne (plongeur, grimpeur, etc.) ?

Le **cadre du personnel** sera, pour chaque poste, fonction de **paramètres objectifs définis notamment par la loi** tels que :

- **l'analyse des risques** (y compris les statistiques d'intervention),
- le **taux de service** (délai d'intervention à respecter sur un territoire donné pour un pourcentage d'intervention donné),
- **les normes minimales de l'aide adéquate la plus rapide,**
- **la disponibilité du personnel et implication du personnel volontaire,**
- **l'application du principe du réseau des postes,**
- la mise en œuvre de la nouvelle **loi sur temps de travail.**

Q5. Toutes les casernes de la zone travailleront-elles sous le shift 12H et 24 H ?

Non.

L'**organisation du temps de travail** est avant tout fonction de **l'activité et des besoins du poste**. Il est clair que des postes comme La Louvière et Mons nécessitent une organisation différente d'un poste comme ceux de Chièvres ou St-Ghislain, par exemple.

En gros, **l'organisation d'un poste sera définie à partir de son activité opérationnelle**, les **supports logistiques** qu'il assure, du **statut du personnel** (Pro/Vol, mixte, ...), ...

Q6. *Quel sera le planning journalier et sera-t-il uniforme aux autres casernes ?*

Ce que l'on peut dire c'est que le **planning de travail** devra comprendre les **unités de base** liées à l'activité du pompier (formation, sport, entretien du matériel, manipulation du matériel, ...).

Le respect des règles liées au temps de travail devra également être intégré dans le planning.

Il est évident que **tous les postes** n'auront pas **le même planning** puisque celui-ci dépendra aussi du mode de fonctionnement du poste (horaire de travail, travail en service continu, ...).

Q7. *Le régime de travail en service continu sera-t-il maintenu ?*

Le **principe de service continu** se justifie pleinement et est incontournable.

Le système 12-24, voire 24H, ne va pas être modifié car ce sont des **systèmes nécessaires** pour les postes de la LL et celui de Mons.

Il faudra, par contre, adapter les **grilles horaires** à la nouvelle législation sur le temps de travail.

Q8. La nouvelle loi sur le temps de travail est-elle obligatoire ?

La nouvelle loi sur le temps de travail est une **norme impérative** qui s'impose dorénavant à tous les services d'incendie.

Sa raison d'être vient du fait que de nombreux services d'incendie sont en infraction par rapport à la **directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et la loi 14 décembre 2000** sur l'aménagement du temps de travail.

Les règles sont simples. (cfr résumé en annexe II)

Si l'agent **ne choisit pas l'option de l'op out**, il devra d'office **recupérer** toutes heures prestées en plus de son horaire de travail.

L'employeur - qu'il soit zonal ou communal- doit respecter la loi sur le temps de travail (38 hr sur une période de référence de 4 mois).

Un agent qui aurait **dépassé** son quota d'heures avant la fin de la période de référence ne pourra **plus se présenter** en caserne.

Si l'agent choisit **l'op out**, les heures supplémentaires seront rémunérées. Cela n'empêche pas que des heures supplémentaires soient récupérées au lieu d'être payées.

Q9. Comment sera organisé le temps de travail ? La période de repos sera-t-elle identique à celle d'aujourd'hui ?

Il est impératif d'adapter la période de repos à la nouvelle législation sur le **temps de travail**.

Il faudra également prendre en compte les obligations liées à la formation continue, tant pour les ambulanciers (24 hr) que pour les activités pompiers (24 hr). Ces heures d'activités étant des heures d'activités du service (temps de travail), il faudra donc intégrer toutes ces heures dans le calcul des 38 hr semaine et dans les règles de la loi sur le temps de travail.

Q10. Y aura-t-il maintien du service « dimanche », « samedicale » et jours fériés et uniforme ?

C'est un point qui devra être défini dans le **règlement de travail**. C'est le conseil de zone qui détermine le règlement de travail sachant qu'il s'agit d'un règlement pour **l'ensemble de la zone**.

Q11. Le nombre de volontaires va t-t-il changer dans l'avenir ?

Les volontaires sont un **maillon essentiel** dans l'organisation de la sécurité civile et des zones de secours.

Le modèle louviérois constitue un bon modèle : le rapport pro/vol existant doit pouvoir être maintenu.

Q12. Y aura-t-il un cadre commun d'ambulanciers non pompiers et de pompiers (à l'instar de ce qui se fait à Mons)?

La fonction de **pompier ambulancier** est maintenue. Je sais que cette mission peut présenter des contraintes physiques et morales selon la fréquence et les lieux où elle est effectuée. Je veux prendre cette particularité en compte.

Sur les statuts, il existe deux arrêtés royauxⁱ pour les ambulanciers non pompiers. Pour répondre aux difficultés citées ci-dessus, il y a lieu de ne fermer aucune porte et de prendre en considération ces deux statuts.

Q13. Comment va évoluer le dispatching zonal ?

A terme, il n'y aura plus **qu'un dispatching** pour la zone. Il n'est d'ailleurs pas exclu de tendre vers un **dispatching provincial**.

Le but de toutes nos démarches doit rester le service rendu aux citoyens et la protection des agents opérationnels durant leurs missions de secours.

Le dispatching doit jouer un rôle important dans l'envoi des secours et dans la gestion des moyens nécessaires pour l'exécution des missions.

Il appartient au Cdt de zone d'organiser le **plan du personnel** et le **schéma d'organisation¹ opérationnel** en fonction de **l'analyse des risques**.

¹ Le schéma qui comprend les modalités et l'organisation opérationnelle et les moyens opérationnels nécessaires pour assurer les missions incendie.

Q14. Le cadre opérationnel dans la zone et en caserne sera-t-il augmenté ?

a. Le quota d'effectif en caserne : 16 personnes de jour et 14 personnes de nuit), sera –t-il revu ?

b. Dans l'affirmative, sur la base de quels critères, sous quels critères et ce quota sera-t-il identique dans toutes les casernes ?

Pour **chaque poste** de la zone, le cadre du personnel sera déterminé en fonction de **paramètres objectifs**.

La **loi du 15 mai 2007** fixe les éléments en prendre en compte pour déterminer le personnel des postes de secours. Ces éléments sont :

- **Analyse des risques** (y compris les statistiques d'intervention);
- **Taux de service** déterminé par le conseil de zone²;
- Les normes minimales de **l'aide adéquate la plus rapide** ;
- **Disponibilité du personnel** et implication du **personnel volontaire**;
- Application du **principe du réseau de postes**;
- Les effets de la **loi du temps de travail**;
- ...

² Délai d'intervention à respecter sur un territoire donné pour un pourcentage d'intervention donné.

En fonction de ces **paramètres objectifs** l'organisation de travail peut effectivement changer d'un poste à l'autre.

Q16. Quelle sera la composition du SIPP (service interne pour la prévention et la protection du travail) de la zone et quand sera-t-il opérationnel ?

Le **service SIPP** doit répondre à des conditions précises. Actuellement, une première personne a été contactée afin de vérifier son intérêt et son implication dans ce service. Cette personne sera opérationnelle dès le **1 janvier 2015**.

Un **appel officiel** pour un candidat est à la signature du président de zone. Une expérience opérationnelle est une condition de recrutement.

Q17. Quels sont les droits acquis pour chaque service de la zone ?

Si vous bénéficiez actuellement en tant que membre d'un service d'incendie **d'une assurance hospitalisation, de chèques-repas, d'une indemnité vélo ou d'un montant de calcul de la prime de fin d'année plus favorable**, vous continuerez à en bénéficier à titre personnel après votre transfert vers la zone.

Vous pouvez conserver à titre personnel votre **régime de congé actuel** en tant que membre d'un service d'incendie. Le régime de congé comprend le nombre de jours de congé annuel de vacances, le nombre de jours fériés, les jours complémentaires éventuels et l'augmentation des jours de congé annuel liée à l'âge. Les jours de compensation octroyés afin de se conformer au régime horaire de travail ne sont pas compris dans le régime de congé.

Q18. Lors des différents départs pour intervention, est-ce que tout le charroi partira encore de LL ou de différentes casernes (incendie LL : AP de LL, AE de Binche et citerne de Soignies ?)

La réponse est dans la nuance. La règle est de toute façon le respect des **normes arrêtées par le fédéral et par la zone** (taux de service). Il faudra aussi distinguer **premier départ et second départ**.

Le **lieu de l'intervention** sera également déterminant.

Pour être clair, a priori, les départs du poste de La Louvière pour le territoire de première intervention devraient être complets à partir du poste de La Louvière. Il est par contre possible qu'un nombre restreint de véhicules soient envoyés sur le territoire d'un autre poste (par exemple, uniquement la citerne ou l'AE).

Q19. Quel est le nombre d'ambulances prévu : 1-2 ou 3 ?

28

Le **nombre d'ambulances** sera déterminé en fonction de l'**analyse des besoins**. C'est une mission à part entière des zones de secours que nous devons assumer en tant que service public.

Je suis conscient qu'il faut aussi trouver des solutions pour tenir compte de la pénibilité de la mission.

i 1) l'arrêté royal du 23 août 2014 relatif au statut administratif du personnel ambulancier non pompier des zones de secours

2) l'arrêté royal du 23 août 21014 portant sur le statut pécuniaire du personnel ambulancier non pompiers des zones de secours