



Zone de secours Hainaut Centre



2020

Plan du Personnel Opérationnel V2.04

Ce plan est fixé conformément aux prescriptions de l'arrêté Royal du 29 juin 2014 déterminant les critères pour fixer le plan du personnel opérationnel des zones.

Zone de secours Hainaut Centre

PLAN DU PERSONNEL OPÉRATIONNEL

1	GENERALITES	3
1.1	Contexte	3
1.2	Historique des versions	3
2	SITUATION ACTUELLE	4
2.1	Situation des effectifs début septembre 2020	4
2.1.1	Professionnels en place	4
2.1.2	Professionnels : ETP Opérationnels	5
2.1.3	Volontaires	6
2.2	Evolution des effectifs de 2016 à 2020	8
2.3	Pyramides des âges	9
2.3.1	Pyramide des âges du personnel professionnel	9
2.3.2	Pyramide des âges du personnel volontaire	9
2.4	Préoccupations principales	11
3	SITUATION PROJETÉE	13
3.1	Hypothèses prises pour l'élaboration du plan	13
3.1.1	Service de garde et service de rappel	13
3.1.2	Dispatching Zonal	16
3.1.3	Dimensionnement du cadre officier	16
3.1.4	Calcul des effectifs globaux des postes de La Louvière et Mons (Cadre moyen et cadre de base)	16
3.1.5	Dimensionnement de l'effectif professionnel des postes de jour	18
3.1.6	Dimensionnement du DPPP du SHAPE	19
3.1.7	Dimensionnement des postes volontaires	19
3.1.8	Dimensionnement du personnel ambulancier non-pompier	20
3.1.9	Ventilation des différents grades	20
3.1.10	Récapitulatif des adaptations du présent plan	21
3.2	Cadre	22
3.2.1	Cadre professionnel	22
3.2.4	Cadre volontaire	23
3.3	Remarques	23
3.3.1	Etalement des recrutements	23
3.3.2	Prestations des pompiers volontaires	23
3.3.3	Volontaires inactifs	23
3.3.4	Travail en 24h	24
3.3.5	Diminution du temps moyen de garde caserne par pompier	24
3.3.6	Sous-officiers volontaires	24
3.3.7	Unités spéciales d'intervention	25
3.3.8	Pompiers volontaires aux postes de La Louvière et de Mons	25
3.3.9	Possibilité de recrutement	25
3.3.10	Charge de travail administratif des officiers	25
3.3.11	Disponibilité des volontaires	25
4	CONCLUSION	25
5	ANNEXES	26
5.1	Personnel nécessaire dans les équipes pour assurer les effectifs minimaux à la garde – Postes H24	26
5.2	Charge de travail administrative des officiers	28
5.3	Dimensionnement des professionnels des postes de jours	29

Zone de secours Hainaut Centre

PLAN DU PERSONNEL OPÉRATIONNEL

1 GENERALITES

1.1 Contexte

Ce document sert à déterminer le cadre du personnel opérationnel nécessaire pour répondre aux missions de la zone de secours. Il ne concerne pas le personnel administratif. Il comprend cependant le personnel opérationnel qui assume des tâches administratives.

1.2 Historique des versions

- Version 1.0 : première version officielle - Conseil de Zone du 18 janvier 2017.
- Version 1.1 : intégration des remarques de la tutelle sur la version 1.0 – Conseil du 31 mai 2017
- Version 1.2 : Intégration du SHAPE + réforme de la protection civile + intégration remarques tutelles version 1.1. – Conseil du 24 octobre 2018
- Version 2.01 : Premier jet de la révision présenté au Président et à la vice-Présidente en date du 15 septembre 2020 ;
- Version 2.02 du 12 octobre 2020 : deuxième version amendée en fonction de la réunion du 15/09 et qui reprend les modifications suivantes :
 - Modification de la présentation des cadres (ajout cadre tutelle) ;
 - Dimensionnement des postes de jours : diminution du ratio professionnels/volontaires et modélisation de plusieurs calculs ;
 - Suppression de la marge de manœuvre pour le dimensionnement du poste de Mons ;
 - Diminution du cadre officier ;
 - Explications sur le dimensionnement des postes volontaires.
- **Version 2.03 du 23 octobre 2020** : Troisième version amendée suite à la présentation aux organisations syndicales et qui reprend les modifications suivantes :
 - Modification des hypothèses de dimensionnement : la seconde autopompe des postes de Mons et La Louvière est dimensionnée avec 6 personnes au lieu de 4.
- **Version 2.04 du 5 janvier 2021** : quatrième version amendée suite à l'adaptation du SOO :
 - Adaptation du dimensionnement du dispatch.
- Version 2.1 : version 2.04 du Conseil de zone du 17 février 2021 et approuvée par la Tutelle le 26 mars 2021

2 SITUATION ACTUELLE

2.1 Situation des effectifs début septembre 2020

2.1.1 Professionnels en place :

	Cadre professionnel organique	ZHC	Effectif en place	Remarques
Pompier	Colonel et/ou Major, le nombre de Colonel étant limité à 2	9	9	/
	Capitaine et Lieutenant, le nombre de Capitaine étant limité à 19	35	24	<i>Il manque 11 officiers dont maximum 3 Capitaines</i>
	Adjudant et Sergent, le nombre d'Adjudant étant limité à 16	50 + 6**	44	<i>Il manque 12 sous-officiers et 8 places d'adjudant sont à combler</i>
	Caporal et Sapeur-pompier, le nombre de Caporal étant limité à 98	284 + 8* + 6** + 7***	274	<i>Il manque 17 pompiers/caporaux et 55 places de Caporaux sont à combler. 12 sapeurs entreront en service en octobre 20</i>
Ambulancier non-pompier	Coordinateur Secouriste-Ambulancier	0	0	/
	Secouriste-Ambulancier	0	0	/
	Total général :	391	351	

	Cadre professionnel d'extinction		
Pompier	Major	4	2
	Adjudant du département ambulance	4	2
	Sergent du département ambulance	3	2
	Sergent mécanicien	3	3
	Caporal mécanicien	3	3
AMU non-pompier	Secouriste-Ambulancier	1	0

* : vu la diminution des prestations des volontaires de La Louvière, ces 8 sont à considérer comme 4 → 8* = 4
 ** : il n'y a pas eu de promotion de sous-officiers depuis la reprise du SHAPE → 6** = 6
 *** : 3 personnes de la protection civile ont finalement intégré la ZHC → 7*** = 3

2.1.2 Professionnels : ETP Opérationnels

Toutes les personnes mentionnées au tableau précédent ne prennent pas part aux missions opérationnelles, ou pas toutes à temps plein. Le tableau ci-dessous comptabilise les équivalents temps-plein professionnels affectés à l'opérationnel dans les différents postes de la zone :

	Groupement I		Groupement II		Groupement III			Groupement IV			ZHC		Total
	Soignies/BLC	ENGHIEN	LA LOUVIERE	BINCHE	MONS	DPP SHAPE	CHIEVRES	DOUR	SAINT-GHISLAIN	QUIEVRAIN	Dispatching Zonal	DIR LOG	
Cadre Supérieur	1	1	11		14,8	1		1	2				31,8
Colonel					1								1
Major		1	3		4								8
Capitaine			5		5,8	1			1				12,8
Capitaine Stagiaire			2										2
Lieutenant	1		1		4			1	1				8
Cadre Moyen	2		14	2	15,8	8					0	0	41,8
Adjudant	1		1		2	1					0		5
1er Sergent					1	1							2
Sergent	1		13	2	12,8	6						0	34,8
Cadre de base	15		105	5	103,92	19					1	0,1	249,02
Caporal	3		4	2	18,24	8							35,24
Sapeur	12		93	3	79,68	11					1	0,1	199,78
Sapeur Stagiaire			8		6								14
Total général	18	1	130	7	134,52	28		1	2		1	0,1	322,62
	Total Gpt I : 19		Total Gpt II : 137		Total Gpt III : 162,52			Total Gpt IV : 3					

2.1.3 Volontaires :

Selon le PPO V1.2 du 24 octobre 2018 :

	Cadre volontaire organique 2018	Par poste à service de rappel	ZHC	Effectif en place
	Capitaine et Lieutenant, le nombre de Capitaine étant limité à 8		16	11
	Adjudant et Sergent, le nombre d'Adjudant étant limité à 4 par poste de secours	10	80	45
	Caporal et Sapeur-pompier, le nombre de Caporal étant limité à 12 par poste de secours	42	336	265
Ambulancier non-pompier	Coordinateur Secouriste-Ambulancier		0	0
	Secouriste-Ambulancier		60	59
	Total général :	52	492	380

	Cadre volontaire d'extinction 2018	
Pompier	Major du poste de Chièvres	1
	Sergent du poste de La Louvière	1
	Caporal du poste de La Louvière	2
	Sapeur du poste de La Louvière	17

Le tableau suivant est plus représentatif car il reprend la ventilation par poste des cadres de base et moyen :

		Objectif PPO		En place en 2020		Complétude du cadre 2020		Personnel ayant presté au 1er semestre 2020		
		Cadre Moyen	Cadre de base	Cadre Moyen	Cadre de base	Cadre Moyen	Cadre de base	Cadre Moyen	Cadre de base	Professionnels participants au service de rappel
Groupement I	BRAINE-LE-COMTE	10	42	5	40	50%	95%	5	33	+3
	ENGHIEU	10	42	7	39	70%	93%	6	33	+3
	SOIGNIES	10	42	4	39	40%	93%	4	34	+5
Groupement II	BINCHE	10	42	3	28	30%	67%	1	21	+3
	LA LOUVIERE	1	19	1	14	100%	74%	1	9	
Gpt III	CHIEVRES	10	42	6	27	60%	64%	5	23	0
Groupement IV	DOUR	10	42	5	24	50%	57%	3	18	+3
	QUIEVRAIN	10	42	9	32	90%	76%	9	28	+1
	SAINT-GHISLAIN	10	42	5	22	50%	52%	4	19	+4
Total général		81	355	45	265	56%	75%	38	218	+22

* Ces chiffres sont au-dessus de la réalité car ils prennent en compte toute personne qui a plus qu'une heure de prestation, ainsi que les prestations des stagiaires qui sont des heures de formation puisqu'ils ne sont pas opérationnels ...

EN DESSOUS DE 4 SOUS-OFFICIERS ET DE 32 POMPIERS, L'ORGANISATION D'UN SERVICE DE RAPPEL DEVIENT TRÈS ALÉATOIRE.

Malgré l'éloquence des chiffres des dernières colonnes du tableau, ceux-ci sont en-deçà de la réalité car ils ne permettent pas :

- d'isoler le personnel volontaire stagiaire qui en grande majorité n'est pas disponible pour le service de rappel (formation en cours, lieu de résidence en dehors des 7 minutes du poste...)
- de mettre en évidence le personnel en place qui participent effectivement au service de rappel.

Sur les 18 sapeurs volontaires entrés en service en juin 2018, seuls 10 ont effectué des prestations au 1^{er} semestre. Parmi-eux 6 assument au moins une fonction opérationnelle et habitent dans les 7 minutes de leur poste d'attache.

Conclusion :

Le déficit actuel des cadres est de mauvaise- augure à court et moyen terme. Il est impératif de mettre en place une réelle politique de valorisation, de recrutement et de promotion des volontaires afin d'inverser la tendance à long terme.

2.2 Evolution des effectifs de 2016 à 2020

Depuis 2016, la capacité de réponse opérationnelle de la zone a été augmentée d'une ambulance à Chièvres H24, une ambulance à Binche les jours de semaine, le poste de jour de Soignies en service de garde caserne et le DPP du SHAPE H24 en service de garde caserne.

De plus, la mise en application de l'AR sur l'aide adéquate la plus rapide requiert plus de personnel sur les interventions.

	2016	2020	progression 2016 -2020
<i>Effectif pompiers professionnels :</i>	31/45/223	35/44/274	+4/-1/+51
<i>Effectif pompiers volontaires (détail ci-dessous) :</i>	11/44/289	11/45/265	0/1/-24
<i>Effectif ambulanciers non-pompiers volontaires :</i>	14	59	+ 45

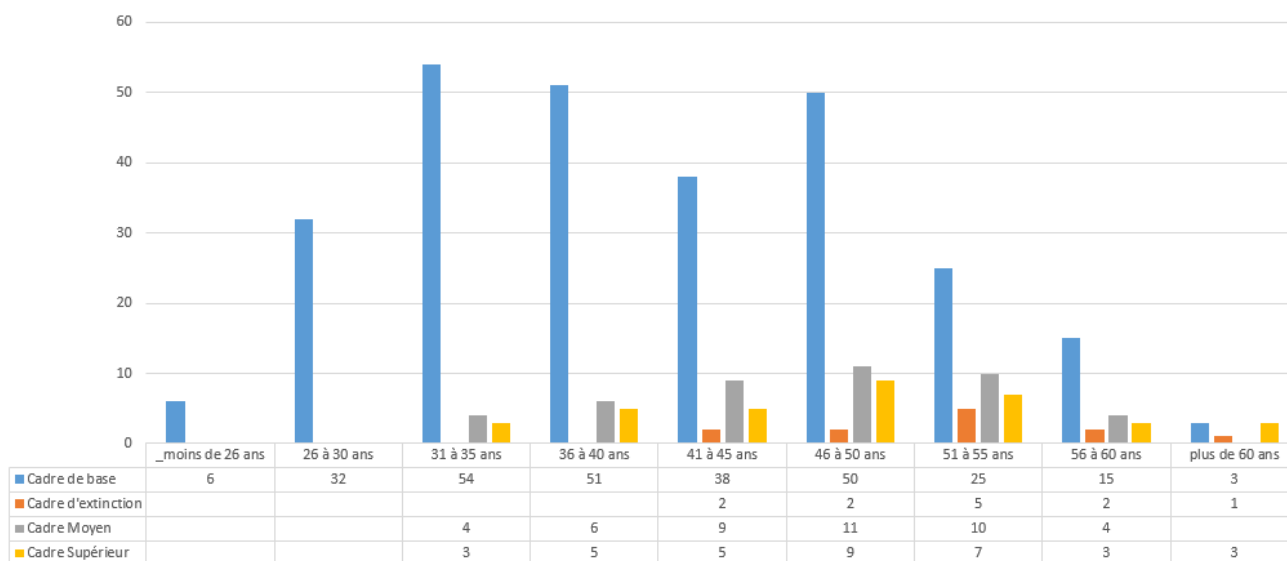
Détail par poste de l'effectif pompier volontaire :

		Cadre Moyen			Cadre de base		
		2016	2020	progression 2016 -2020	2016	2020	progression 2016 -2020
Groupement I	BRAINE-LE-COMTE	5	5	+ 0	42	40	-2
	ENGHIEN	8	7	-1	38	39	+ 1
	SOIGNIES	3	4	+ 1	42	39	-3
Groupement II	BINCHE	2	3	+ 1	22	28	+ 6
	LA LOUVIERE	1	1	+ 0	19	14	-5
Groupement III	CHIEVRES	4	6	+ 2	35	27	-8
Groupement IV	DOUR	5	5	+ 0	22	24	+ 2
	QUIEVRAIN	10	9	-1	51	32	-19
	SAINT-GHISLAIN	6	5	-1	18	22	+ 4
Total général		44	45	+ 1	289	265	-24

En 2016, le degré de fiabilité de nos données n'était pas encore optimal, dès lors certains écarts mineurs avec la réalité peuvent être constatés.

2.3 Pyramides des âges¹

2.3.1 Pyramide des âges du personnel professionnel.

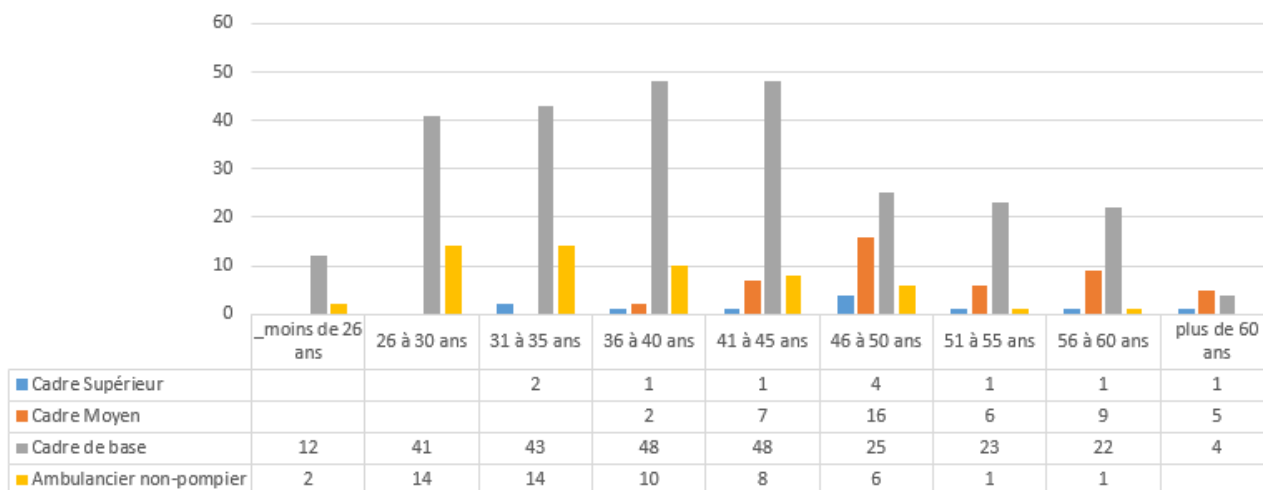


Une ventilation par poste n'apporte pas de différences significatives.

A noter que la suppression de la prépension à 56 ans, et la portée progressive de l'âge de la pension à 62 ans étire cette pyramide vers la droite.

2.3.2 Pyramide des âges du personnel volontaire.

2.3.2.1 TOUTE LA ZONE :



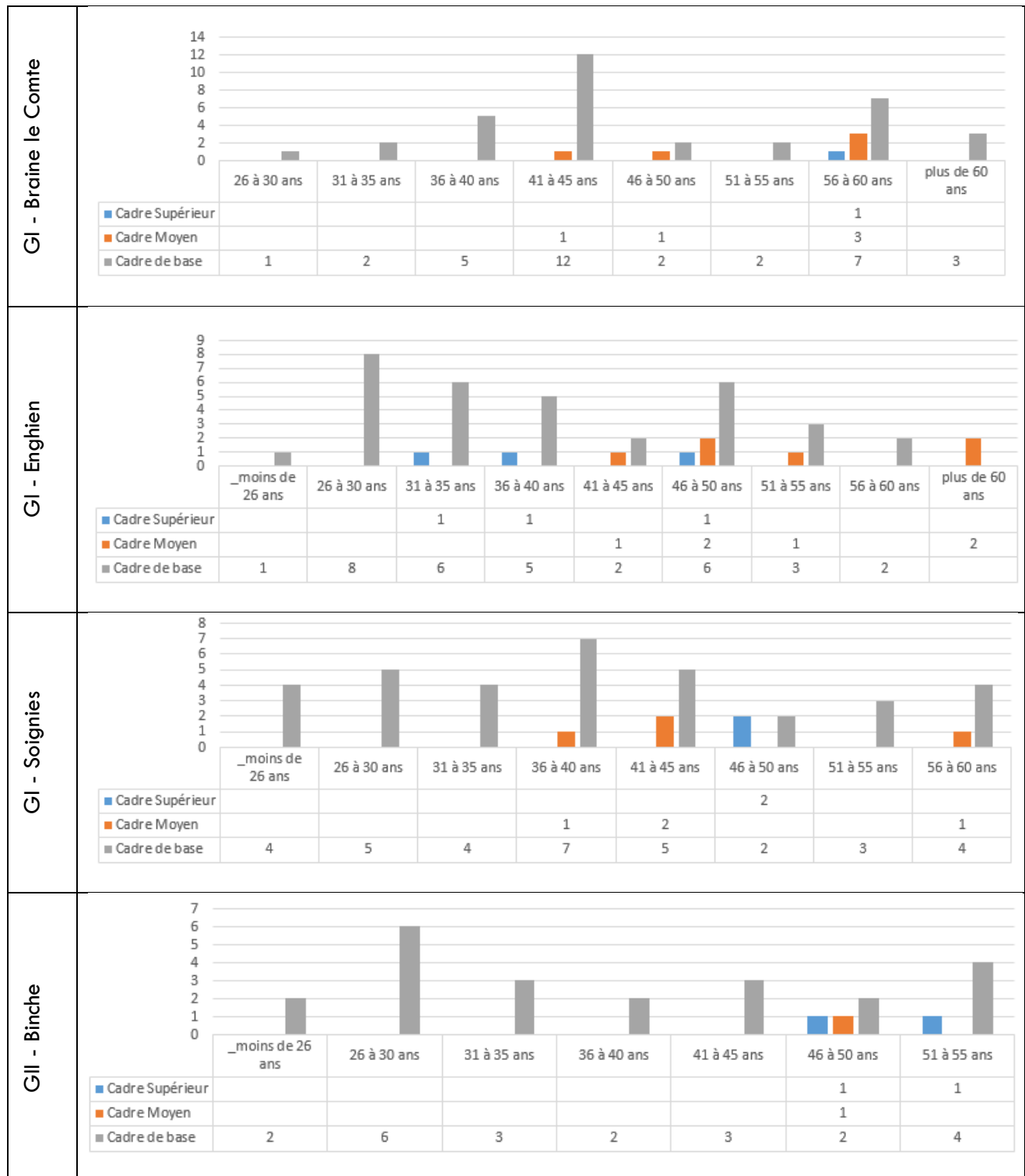
Cette courbe reprend tout le personnel faisant partie de la zone, y compris ceux qui sont toujours repris au cadre, mais qui n'effectuent plus de prestation ...

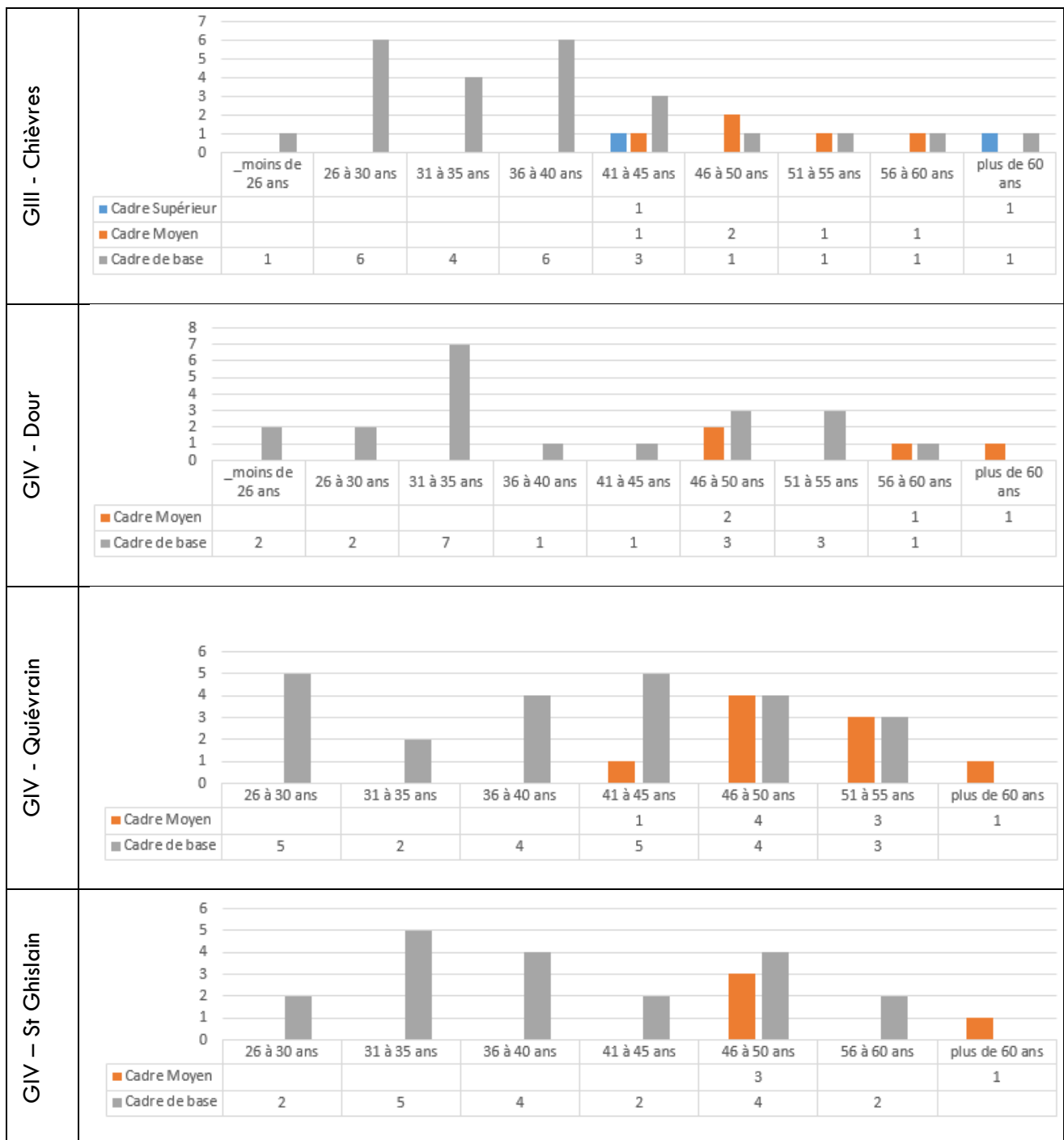
¹ Données au mois d'août 2020
ZHC – PPO –2.1 – 17 février 2021

Le cadre ambulancier-volontaire est jeune, ce qui est logique au vu de sa création récente. Ce cadre n'a pas été repris dans les graphiques ci-dessous car n'effectuant pas un service de rappel, il est beaucoup plus mobile.

2.3.2.2 VENTILATION PAR POSTE

Pour être au plus proche de la réalité, les histogrammes ci-dessous ne reprennent que les personnes ayant effectué des prestations au premier semestre 2020, et non le nombre de personne faisant administrativement partie des postes.





2.4 Préoccupations principales :

La situation est donc problématique pour :

- le poste de Binche qui outre son effectif extrêmement réduit dépend **d'un unique sous-officier volontaire encore actif**. Les dégâts sont jusqu'à présent limités par la bonne volonté des officiers volontaires, ainsi que des sous-officiers professionnels assurant un service de rappel pour ce poste, mais la situation est humainement intenable à moyen terme et risque de se détériorer rapidement. Aucun volontaire du poste de Binche n'est actuellement titulaire du brevet M01 ou en cours de formation, ce qui limite les perspectives d'inverser la tendance...

- Ces courbes permettent de mettre en lumière la problématique des sous-officiers volontaires dont le cadre peine à être rajeuni, et ce malgré les promotions qui ont eu lieu en 2018. Le résultat a été très maigre, puisqu'au final, seuls 3 sous-officiers volontaires ont été promus...

/!\

PAS DE SOUS-OFFICIER DISPONIBLE POUR UN POSTE

=

PAS D'AUTOPOMPE AU DEPART DE CE POSTE.

- Le nombre de volontaires qui reste largement sous un seuil raisonnable pour fonctionner correctement. Aucune amélioration n'est possible à court ou moyen terme. Le bénéfice des recrutements massifs en cours ne sera pas visible avant 2026.

3 SITUATION PROJÉTÉE

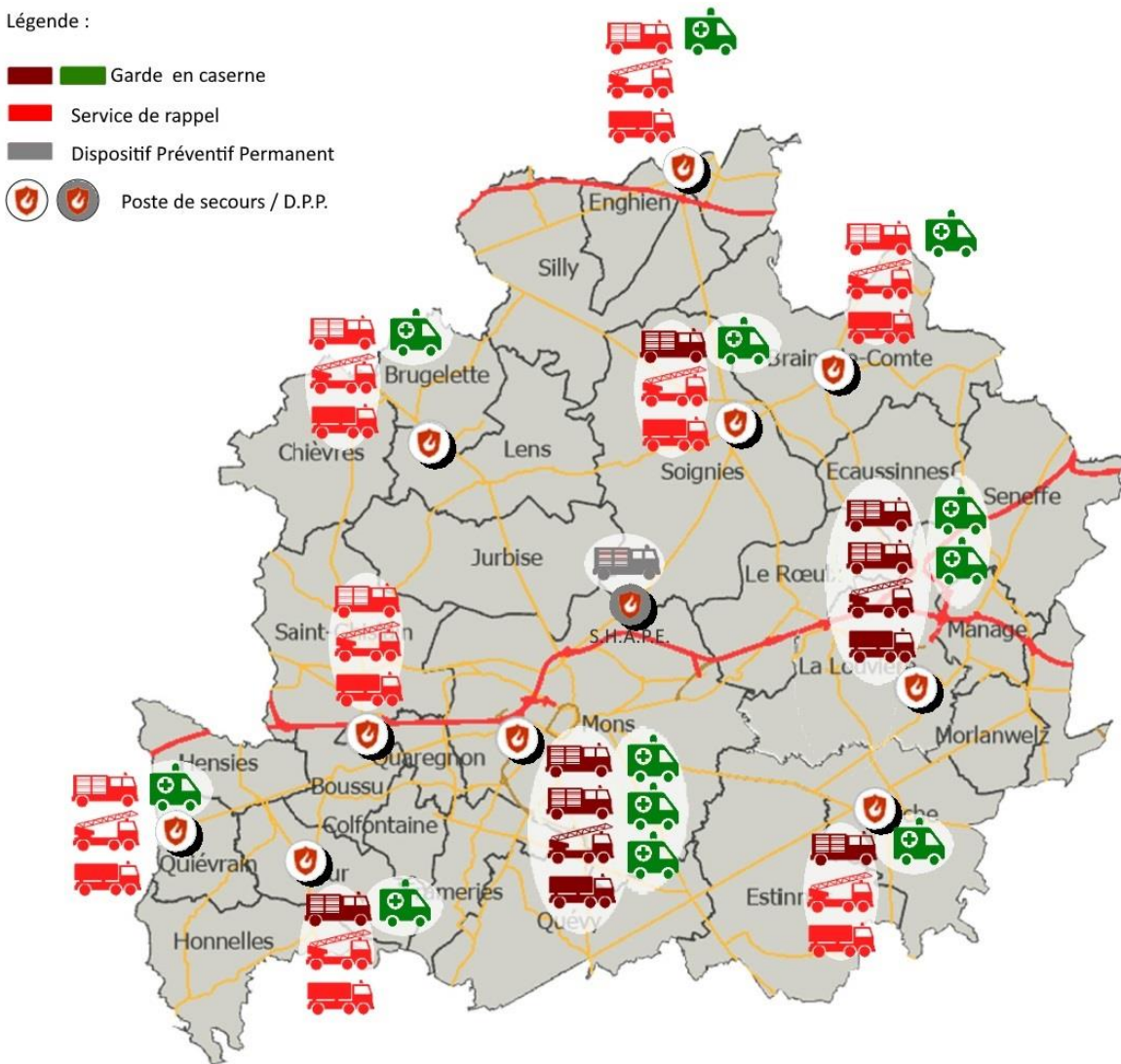
3.1 Hypothèses prises pour l'élaboration du plan






3.1.1 Service de garde et service de rappel

La détermination du service de garde et du service de rappel sont fixés dans le Schéma d'Organisation Opérationnelle lui-même basée sur l'analyse des risques 2019 excepté pour la permanence du dispositif préventif pompiers pour la protection incendie du risque spécifique du SHAPE qui est fixée à l'article 3.2 du SLA FF.

Situation Jours ouvrables




Légende :

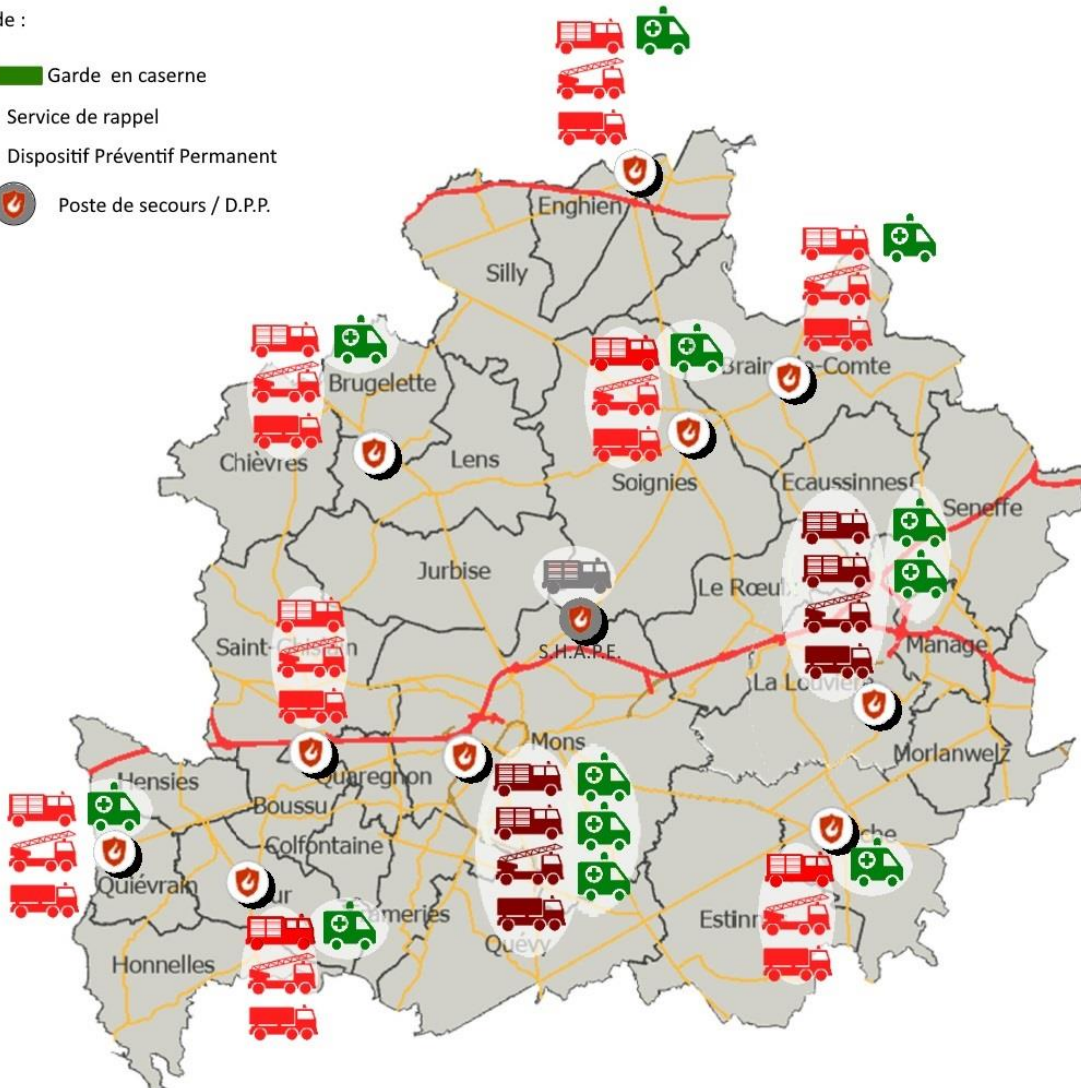


	Autopompe (0/1/5)	} + Véhicule de commandement = Départ incendie bâtiment		Ambulance 112 (0/0/2)
	Autoéchelle (0/0/2)			Autopompe D.P.P. (0/1/3)
	Citerne (0/0/2)			

Situation nuits, Week-end et jours fériés



Légende :

-  Garde en caserne
-  Service de rappel
-  Dispositif Préventif Permanent
-  Poste de secours / D.P.P.



-  Autopompe (0/1/5)
-  Autoéchelle (0/0/2)
-  Citerne (0/0/2)

+ Véhicule de commandement
= Départ incendie bâtiment

-  Ambulance 112 (0/0/2)
-  Autopompe D.P.P. (0/1/3)

En résumé, y sont fixés comme minimas :

- En service de garde en caserne :
 - 66 personnes H24, 7J/7 (2 officiers / 5 sous-officiers / 31 pompiers, 24 ambulanciers et 3 dispatchers) ;
 - De plus, les jours ouvrables, viennent s'ajouter 18 personnes (3 sous-officiers et 15 pompiers)
- En service de rappel :
 - Environ 80 personnes tous grades confondus.

Ceux-ci seront répartis de la façon suivante :

SERVICE DE GARDE EN CASERNE H24, 7J/7 :

- Le dispatching zonal : effectif de garde 0/0/3 (un pompier issu du poste de La Louvière, 1 issu du poste de Mons et 1 issu des postes volontaires.)
De plus, un officier sera présent les gardes de jours et rappelable les gardes de nuit. Un sous-officier sera présent les gardes de nuit.
- Poste de Mons : effectif de garde 1/2/20 pour permettre en tout temps l'envoi :
 - D'un départ incendie : AP-0/1/5+AE-0/0/2+CC-0/0/2 ;
 - D'un départ autopompe AP 0/1/5 ;
 - De 3 ambulances 0/0/2.
- Poste de La Louvière : effectif de garde 1/2/18 pour permettre en tout temps l'envoi :
 - D'un départ incendie : AP-0/1/5+AE-0/0/2+CC-0/0/2 ;
 - D'un départ autopompe AP 0/1/5 ;
 - De 2 ambulances 0/0/2.
- Le dispositif préventif pompier permanent du SHAPE : effectif de garde 0/1/3.
- Les départs ambulances des autres postes, soit :
 - 1 ambulance 0/0/2 à Binche ;
 - 1 ambulance 0/0/2 à Braine-le-Comte ;
 - 1 ambulance 0/0/2 à Chièvres ;
 - 1 ambulance 0/0/2 à Dour ;
 - 1 ambulance 0/0/2 à Enghien ;
 - 1 ambulance 0/0/2 à Quiévrain ;
 - 1 ambulance 0/0/2 à Soignies ;

SOIT UN EFFECTIF DE GARDE CASERNE H24, 7J/7 de 2/5/54

SERVICE DE GARDE EN CASERNE LES JOURS OUVRABLES :

- Les postes de :
 - Binche ;
 - Borinage (Nouveauté 2021) ;
 - Soignies + Braine-le-Comte (Haute-Senne)Sont organisés pour envoyer en tout temps 1 AP 0/1/5 par du personnel de garde en caserne les jours ouvrables.

SOIT UN EFFECTIF DE GARDE CASERNE LES JOURS OUVRABLES de 0/3/15

SERVICE DE RAPPEL PERMANENT :

- Les postes de :
 - Enghien ;
 - Soignies ;
 - Braine-le-Comte ;
 - Binche ;
 - Chièvres ;
 - Dour ;
 - Quiévrain
 - et Saint-Ghislain
- organisent un service de rappel de personnel à domicile ;

Les départs officiers sont traités au 0.

3.1.2 Dispatching Zonal

Le calcul est déterminé sur le principe qu'au DZHC sont présents :

- 1 agent issu des postes volontaires,
- 1 agent issu du poste de La Louvière,
- Et 1 agent issu du poste de Mons.

La détermination du nombre de personnes nécessaires aux postes de La Louvière et Mons a été augmentée en conséquence respectivement d'1 unité. Le passage de la situation actuelle à 3 dispatchings vers la solution à un dispatching unique n'aura dès lors pas de conséquence sur le personnel à long terme. Il y aura cependant un impact le temps de rendre pleinement opérationnel le dispatching zonal.

De plus, le SOO prévoit désormais l'adaptation du DZHC en command center, et dès lors la présence d'un gradé en permanence : un officier pour les gardes de jour présent et un officier rappelable pour les gardes de nuit. Un sous-officier sera présent les gardes de nuit. Vu le manque actuel de sous-officiers volontaires, bien que pouvant être assurée aussi bien par des pros que par des volontaires, nous comblons ce besoin par 4 sous-officiers professionnels.

3.1.3 Dimensionnement du cadre officier

Le nombre d'ETP officier nécessaire pour assurer les tâches administratives (cfr 3.3.10) est suffisant pour assurer les missions opérationnelles.

Cependant, on peut constater au jour le jour que le cadre en place n'est pas suffisant pour mener à bien les différentes tâches de gestion. Le présent cadre prévoit donc une augmentation de 4 du nombre d'officiers en espérant que cela pourra avoir un impact positif sur le nombre de burn-out actuel, et sur le nombre de projets qui stagnent...

3.1.4 Calcul des effectifs globaux des postes de La Louvière et Mons (Cadre moyen et cadre de base)

3.1.4.1 DISPONIBILITÉ RÉELLE POUR L'EXERCICE DES MISSIONS OPÉRATIONNELLES

La méthode de calcul proposée vise à déterminer le nombre d'indisponibilité qu'il est indispensable de prévoir dans une équipe afin de respecter les régimes hebdomadaires de travail, d'écouler l'entièreté des congés et de suivre les formations.

Les hypothèses du PPO précédents ont cependant dû être adaptées pour ce qui concerne :

- L'estimation du nombre d'heure de récupération et de formation pendant les heures de garde qui était estimé à 100h/an par personne. Les chiffres montois 2019 tendent à montrer que l'on tourne plutôt à 112h/an/personne.

- Le régime hebdomadaire moyen des pompiers du poste de La Louvière qui augmente au fur et à mesure que la proportion de personnes travaillant en régime hebdomadaire de 36h se réduit.
- Les heures de congés qui incluent désormais le temps de vestiaire et la proportion des pompiers au régime de congé zonal.

De plus, la marge de manœuvre qui était prévue pour Mons (celle de La Louvière étant assumée par les volontaires de ce poste) pour faire face aux indisponibilités de courte durée et non prévisibles (maladies...) a été supprimée, en prévoyant qu'elle serait assumée par les ambulanciers non-pompiers volontaires qui vont être engagés (cfr point 3.1.8)

- **Poste de Mons :**
 - Effectif au départ : 22 +1 dispatcher ;

Poste de MONS

nombre d'agent dans l'équipe :	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
nombre min d'indisponibilité à accorder :	8	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12	12	13
Effectif à la garde	16	16	17	18	18	19	20	20	21	22	22	23	24	25	25

Soit 35 personnes par équipe, dont 5 sous-officiers ou au total 0/20/120,

- **Poste de La Louvière :**
 - Effectif au départ : 20 personnes + 1 dispatcher ;

Poste de LA LOUVIERE

nombre d'agent dans l'équipe :	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
nombre min d'indisponibilité à accorder :	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12	13	13	13
Effectif à la garde	15	16	17	17	18	19	19	20	21	21	22	23	23	24	25

Soit 32 personnes par équipe, dont 5 sous-officiers ou au total 0/20/108.

La diminution du nombre de personne par équipe nécessaire par rapport au PPO précédent malgré la chute des prestations opérationnelles s'explique principalement par l'évolution du régime hebdomadaire moyen qui était calculé en 36h/semaine en 2016, mais tourne désormais à 37h15 en moyenne (gain de plus de 7000h annuelles)

3.1.4.2 PONDÉRATION :

Les chiffres évoqués ci-dessus représentent la nécessité opérationnelle. Mais pour dimensionner les cadres, il est nécessaire de prendre un coefficient de pondération qui tient compte des indisponibilités et du personnel nécessaire pour assurer les tâches administratives et logistiques pour assurer la prévision, la prévention, la préparation, l'exécution et l'évaluation telles que définies à l'article 11, § 2, de la loi du 15 mai 2007 et qui ne sont pas accomplies par le personnel administratif.

Sont repris dans cette pondération :

- Les fonctions qui nécessitent une part de travail administratif plus importante ;
- Le personnel reclassé ;
- Les absents de longue durée.
- Les interruptions de carrières dans le cadre du congé parental,
- Les interruptions de carrières complètes,
- Les congés non rémunérés pour effectuer un stage dans un autre service public
- Les congés non rémunérés pour motifs impérieux

Sans prendre en compte le congé parental CORONA qui ne peut être utilisé pour dimensionner notre cadre, au mois de septembre 2020, les 329 pompiers professionnels (cadres de base, moyen et extinction) de la zone de secours représentaient en réalité 293,7 équivalents temps-plein affectés à l'opérationnel.

Nous avons donc un delta de 11% entre le nombre de pompier pros de la zone, et le nombre d'équivalents temps-plein opérationnels.

Par ailleurs la complexité administrative et l'allongement des formations a augmenté fortement l'inertie entre le moment où une place devient vacante, et le pompier qui vient la combler est opérationnel. Il en est de même du processus de promotion qui au bas mot dure désormais 18 mois (entre la place déclarée vacante et la nomination dans le grade).

Tous ces éléments mettent en évidence que la marge de manœuvre fixée à 10% dans le PPO précédent est largement insuffisante, ce qui explique le sous-effectif chronique de certains postes. Il nous paraît nécessaire de porter à 15% le coefficient de pondération.

Cette pondération a été reporté aux grades de Sergent et de Sapeur.

3.1.4.3 RÉCAPITULATIF DES BESOINS POUR LES POSTES DE MONS ET LA LOUVIÈRE :

Besoins opérationnels			
Mons	0	20	120
La Louvière	0	20	108
Total	0	40	228
Total pondéré	0	46	262

3.1.5 Dimensionnement de l'effectif professionnel des postes de jour.

La difficulté de réunir le personnel volontaire en suffisance en service de rappel pendant les prestations des jours de semaine a amené à la création de postes de jour en garde caserne. Ces postes fonctionnent grâce à du personnel professionnel et volontaire.

A l'heure actuelle, seul le poste de Soignies dispose des moyens humains nécessaires à assurer l'objectif de personnel qui lui est fixé. Nous avons donc basé le dimensionnement des postes de jour sur les données des prestations de ce poste, à savoir :

- EN MOYENNE, le personnel volontaire assume moins de 4h de garde par semaine pour les gardes du poste de jour (LU → VE, 6h → 18h). Cette moyenne est très variable d'un individu à l'autre, principalement en fonction des contraintes liées à son occupation professionnelle principale ;
- EN MOYENNE, le personnel professionnel assume 1350 heures de garde par an (A été déduit les formations, les 4/5èmes, les maladies...)

Il faut être extrêmement prudent et trouver le bon équilibre professionnels/volontaires. Pour cela, il ne faut pas occulter que :

- si l'offre de garde sous toit pour les volontaires augmente, le risque est que la motivation pour les services de rappel à domicile diminue, ce qui risque d'entraîner un effet boule de neige...
- dans la comparaison des coûts entre les volontaires et les professionnels, il faut tenir compte que si un professionnel est de garde 1300 h/an, un volontaire ne consacre en moyenne qu'un peu plus de 3h/semaine pour un service de garde caserne dans les postes de jours. Sur une année, il n'a donc couvert que 175h. Il faut donc 8 volontaires pour couvrir le volume de prestation d'1 professionnel et donc :
 - 8 fois les équipements ;

- 8 fois les formations de base ;
- 8 fois les formations continues ;
- 8 personnes à suivre administrativement parlant ;
- Avec un taux de renouvellement actuel du personnel estimé à 10% par an chez les ambulanciers volontaires (qui est la seule option réaliste pour augmenter le staff volontaire.)

Une simulation mettant en lumière une partie de ces éléments figure en annexe. (point 5.3).

Pour assurer les 3 postes de jours, nous avons donc estimé qu'il était nécessaire de prévoir :

- 6 sous-officiers professionnels ;
- 26 pompiers professionnels ;
- Et 259 volontaires (pompiers-ambulanciers et/ou ambulanciers non-pompiers).

Par rapport au PPO précédent, cela implique une augmentation de :

- 2 sous-officiers professionnels ;
- 4 pompiers professionnels ;
- Et 50 ambulanciers volontaires. (qui viennent s'ajouter à ce qui est prévu au 3.1.8.2)

3.1.6 Dimensionnement du DPPP du SHAPE

Le SHAPE a été dimensionné sur base 0/8/20 lors de sa reprise par la ZHC.

3.1.7 Dimensionnement des postes volontaires

L'objectif est d'assurer le départ d'une autopompe multifonctionnelle avec un sous-officier et 5 pompiers.

Pour déterminer le cadre du poste, nous postulons que :

- les postes volontaires travaillent en 4 équipes ;
- les départs ambulances sont organisés distinctement,
- L'indisponibilité des pompiers volontaires de l'équipe de garde est fixée dans le ROI des volontaires à 50%,
- Une seule équipe est de garde. L'équipe qui vient de terminer sa garde assurera le cas échéant le manque d'effectif pour les interventions nécessitant plus de 6 hommes,
- Le personnel a la possibilité de se faire remplacer par un membre d'une autre équipe.

Pour assurer un effectif de 5 pompiers avec une indisponibilité de 50%, il faudrait 10 pompiers par équipe, 40 au total. Pour garantir la présence d'un sous-officier, il serait nécessaire d'en prévoir 2 par équipe, soit un total de 8 sous-officiers.

L'effectif global d'un poste avec service de rappel serait donc de 48 pompiers tous grades confondus.

Ce mode de dimensionnement reste problématique car une semaine de garde représente $24h \times 7j = 168h$ à couvrir. Or le ROI des volontaires exige 50% de disponibilité pour le personnel volontaire leur semaine de garde. On a donc seulement 84h de disponibilités assurées. Il reste donc un gap de 60h/semaine....

Nous conservons donc l'objectif actuel de 50 pompiers volontaires par poste.

3.1.8 Dimensionnement du personnel ambulancier non-pompier

3.1.8.1 PROFESSIONNELS

Le cadre d'ambulanciers professionnels semble problématique sachant que nous ignorons le devenir de l'organisation de l'AMU.

L'expérience montoise a également montré que la charge psychosociale d'un agent qui ne preste qu'en AMU est pour la plupart difficile à supporter.

Ce plan ne prévoit dès lors pas d'engager des ambulanciers non-pompiers professionnels.

3.1.8.2 VOLONTAIRES

L'analyse des prestations de 2017, 2018 et 2019 montre qu'un ambulancier non-pompier preste en moyenne 410 heures par an. La ventilation entre les prestations planifiées et non planifiées (prolongation de service) et d'exercice n'est pas encore clairement établie, mais on peut raisonnablement estimer qu'en moyenne 360 heures de ces prestations sont consacrées à de la garde planifiée. (en déduisant 24h de formation permanente et 26h de prolongation de service, de formation...).

Bien que les hypothèses de calculs du plan précédent prévoyaient une moyenne de 10 ambulanciers non-pompier par départ ambulance dans les postes volontaires, la mise en route du départ AMU de Binche n'a pas entraîné de modification du PPO. Les 60 ambulanciers sont donc répartis sur les 7 postes volontaires, selon leurs besoins. (Le nombre de pompiers brevetés AMU du poste ayant une grosse influence sur ceux-ci).

Vu la quantité d'heure annuelle importante effectuée par certains, et pour palier à des impondérables, il nous semble judicieux de porter à 12 le nombre d'ambulanciers non-pompiers par base de départ.

Pour suivre le plan pluriannuel de politique générale et renforcer les volontaires de La Louvière et relancer le volontariat sur Mons, ainsi que palier à la diminution des parts de garde dans les prestations des pompiers professionnels, nous prévoyons également 24 ambulanciers non-pompiers supplémentaire pour les départs ambulance de ces 2 postes.

En conclusion, et bien que cela reste très théorique puisque, comme à l'heure actuelle, les ambulanciers non-pompiers sont amenés à effectuer des prestations dans tous les postes de la zone, sans distinction de leur poste d'affectation principal, cela revient à affecter 12 ambulanciers-non-pompier pour chaque base de départ AMU, soit de fixer un cadre de 108 ambulanciers non-pompiers volontaires.

A cela s'ajoute le nombre d'ambulanciers volontaires nécessaires pour faire tourner les postes de jours (cfr 3.1.5)

3.1.9 Ventilation des différents grades

La ventilation des grades au sein des différents cadres a été imaginée sur la base suivante :

- **Officiers :**

Si on compare les objectifs des descriptions de fonction du personnel des zones de secours et le statut administratif, on voit que d'un point de vue opérationnel, les fonctions de Dir D1 et Dir PC-Ops doivent être assurées par des Colonels et/ou Majors il en faut donc un nombre suffisant pour assurer la montée en puissance en cas d'évènement important.

Par ailleurs, la gestion de projet relève du Major. Si on enlève les directeurs et les responsables de groupement, ça ne fait plus beaucoup de chefs de projets potentiels, hors c'est sans doute ce dont manque cruellement la zone actuellement au niveau des officiers : des gestionnaires de projet.

Pour la prévention, seuls les Majors sont tenus d'obtenir le PREV3.

De plus, d'un aspect humain, un faible ratio Major/Capitaine limite les possibilités de promotions. Cela coïncera les Capitaines par recrutement dans leur grade de recrutement pendant presque toute leur carrière, voir la carrière entière pour certains.

Dès lors, nous estimons que la mise au cadre d'extinction d'une partie des Majors lors du PPO précédent était une erreur.

- **Sous-officiers** : La ventilation a été faite sur base de 1 Adjudant pour 3 Sergent
- **Cadre de base** : La ventilation a été faite sur base de 1 Caporal pour 2 sapeurs.

3.1.10 Récapitulatif des adaptations du présent plan :

	Ancien PPO	ce PPO	Delta
Mons et La Louvière :	0 / 45 / 241	0 / 45 / 263	+ 22 pompiers
3 postes de jour :	0 / 4 / 22	0 / 6 / 26	+ 2 sous-officiers et 4 pompiers
Officiers :	44 / 0 / 0	48 / 0 / 0	+ 4 officiers
DZHC	0 / 0 / 0	0 / 4 / 0	+ 4 sous-officiers
SHAPE :	0 / 8 / 20	0 / 8 / 20	Inchangé
		48 63 309	
Inchangé			Inchangé
ZHC	0	0	inchangé

3.2 Cadre

3.2.1 Cadre professionnel

		Cadre professionnel organique	Objectif ZHC	Cadre organique
Pompier	<i>Cadre supérieur</i>	Colonel	2	2
	48	Major	11	11
		Capitaine	19 +Y	40
		Lieutenant	16	20
	<i>Cadre moyen</i>	Adjudant	17	16
	63	Sergent	46 +X	54
		<i>Cadre de base</i>	Caporal	102
309	Sapeur-pompier	207 +Z	270	
	Ambulancier non-pompier	Coordinateur Secouriste-Ambulancier	0	0
		Secouriste-Ambulancier	0	0
Total général :			420	
	Y = Nombre de place de Colonel, de Major et de Lieutenant vacantes			
	X = Nombre de place d'adjudant vacantes			
	Z = Nombre de place de Sergent et de Caporal vacantes			

La colonne Objectif ZHC représente l'effectif nécessaire dimensionné pour que la zone fonctionne correctement. Cependant, dans la pratique, il ne nous est jamais possible d'atteindre l'objectif du fait que des places sont vacantes dans certains grades accessibles uniquement par promotion, et pas dans d'autres.

Dès lors, afin de ne plus souffrir de manque de personnel de ce fait, le cadre officiel a été gonflé dans la colonne « cadre organique », qui servira de référence pour déclarer les places vacantes. Il est convenu que la zone procédera uniquement aux engagements et promotions nécessaires pour satisfaire à son objectif.

	Cadre professionnel d'extinction		
Pompier	<i>Cadre supérieur</i>	Major	0
	<i>Cadre moyen</i>	Adjudant du département ambulance	2
		Sergent du département ambulance	2
		Sergent mécanicien	3
	<i>Cadre de base</i>	Caporal mécanicien	3

Pour les grades d'Adjudant du département ambulance, Sergent du département ambulance, Sergent mécanicien, et de Caporal mécanicien les emplois inscrits dans le «cadre d'extinction» s'ajoutent à ceux prévus par le plan «organique» et l'éventuelle vacance de ces derniers grades correspondants pourra être palliée sans considération des emplois «en extinction».

Les personnes occupant les emplois du cadre d'extinction sont reprises nommément dans ce cadre dans la liste du personnel.

3.2.4 Cadre volontaire

		<i>Par poste à service de rappel</i>		<i>Poste de La Louvière</i>	<i>ZHC</i>
Pompier	Capitaine				8
	Lieutenant				8
	Adjudant	4			
	Sergent	6 +Y	2		
	Caporal	12	6		
	Sapeur-pompier	30 +Z	18 +Z		
	Total :	52	26		
Ambulancier non-pompier	Coordinateur Secouriste-Ambulancier				9
	Secouriste-Ambulancier				149

Total cadre volontaire de la zone : 566

Y = Nombre de place d'adjudant vacantes

Z = Nombre de place de Sergent et de Caporal vacantes

Pour les officiers le détail par poste n'apparaît pas car la réalité de terrain tend plutôt à envisager la situation par groupement, et non par poste puisqu'un officier est susceptible d'être de garde pour plusieurs postes simultanément. Cela n'empêche pas dans les faits que chaque officier volontaire ait un poste d'attache principal.

Les ambulanciers non-pompiers sont susceptibles de prêter indistinctement au bénéfice de tous les postes de la zone, même si dans les faits il est nécessaire de les affecter à un poste pour des questions administratives et logistiques.

3.3 Remarques :

3.3.1 Etalement des recrutements

Les derniers engagements ont montré la difficulté que représente la gestion d'un grand nombre de stagiaires simultanés.

Pour éviter cet effet de nombre, il nous paraît nécessaire de lisser l'augmentation de personnel sur plusieurs années.

Les priorités doivent être établies en fonction des résultats de l'analyse des risques.

3.3.2 Prestations des pompiers volontaires

Tant que le logiciel de planning et de récolte des prestations n'est pas opérationnel, il reste extrêmement difficile d'établir des statistiques précises des prestations par pompier.

3.3.3 Volontaires inactifs

L'analyse des prestations des postes volontaires met en évidence que 17% des pompiers n'ont pas presté une seule heure le premier semestre 2020.

Non seulement leur investissement et l'opérationnalité de ce personnel sont problématiques mais en plus ils bloquent des places dans le cadre. Il y aurait lieu de procéder aux démarches nécessaires en vue de leur démission.

3.3.4 Travail en 24h

Le passage en 24h a été évoqué pour le 1^{er} janvier 2021.

Celui-ci aura l'impact suivant en termes d'emploi :

- Cadre officier : Diminution de la part de travail administratif. Ceci implique soit l'augmentation du cadre officier, soit l'augmentation du cadre civil pour reprendre les tâches qui peuvent l'être ;
- Cadre sous-officier : Des sous-officiers de liaison en horaire administratif devront être présents aux postes de La Louvière et de Mons pour permettre le suivi opérationnel ;
- Cadre pompier : Des tournantes dans les affectations devront être organisées à mi-garde dans le but d'éviter que du personnel ne soit affecté 24h d'affiliées à l'ambulance ou au dispatching. Ceci implique une polyvalence totale des pompiers professionnels pour être affecté à n'importe quelle fonction. Au vu des arrêtés en préparation sur les recyclages nécessaires dans les différentes fonctions, cela va augmenter encore sensiblement le nombre d'heures de formation nécessaire, et donc encore diminuer la disponibilité pour la garde.
- Toutes les continuités de service vont notamment poser un problème organisationnel car elles doivent faire l'objet d'un repos compensatoire équivalent dans les 14 jours... Même si une solution à ce problème n'est pas encore sur la table à l'heure actuelle, il y aura d'office un impact sur l'opérationnalité et donc les prestations...
- Par ailleurs, il est vraisemblable qu'un tel horaire ait des impacts collatéraux difficiles à prévoir ou à appréhender (maladies...).

3.3.5 Diminution du temps moyen de garde caserne par pompier

Si avant la réforme on pouvait estimer que le temps de garde moyen annuel d'un pompier dépassait les 1500h, on peut désormais constater que celui-ci a désormais chuté à moins de 1300h (source prestations 2019 poste de Mons).

Cela s'explique principalement :

- Par la limitation des heures supplémentaires à payer qui doivent désormais être en partie ou totalement récupérées selon les règles de l'opt-out ;
- Par l'augmentation de la quantité de formations obligatoires ;
- Par l'apparition de nouveaux droits tels que les 4/5 parentaux...

D'autres décisions vont encore impacter les chiffres des prochaines années tel que l'effet du temps de vestiaire, l'apparition de certificats obligatoire pour certaines fonctions...

3.3.6 Sous-officiers volontaires

La problématique des sous-officiers volontaires ne doit pas être sous évaluée. Les quelques chiffres suivants illustrent les difficultés de renouvellement :

- Pour la zone, 15 pompiers ou caporaux sont titulaires du brevet M01 ou équivalent, dont 5 qui l'ont obtenu ces 5 dernières années ;
- La formation M01 entamée en 2018 est toujours en cours (date de fin prévue encore inconnue). Elle est suivie par 5 volontaires ;
- Suite aux épreuves de promotion de 2018, seuls 3 sous-officiers volontaires ont été promus.

3.3.7 Unités spéciales d'intervention

Le présent PPO ne prends pas en compte la disponibilité opérationnelle des équipes spécialisées. Ceci devra être développé dans une version ultérieure selon les lignes données par le 3PG et SOO.

3.3.8 Pompiers volontaires aux postes de La Louvière et de Mons

Les postes de Mons et de La Louvière étant organisés sous le principe de garde sous-toit, le service de rappel n'y existe que de façon anecdotique. Il est dès lors préférable que les pompiers volontaires soient affectés à des postes fonctionnant sur base du service de rappel. Des ambulanciers volontaires sont néanmoins prévus pour ces 2 postes.

Vu le projet de plan pluriannuel de politique générale qui veut renforcer le volontariat sur ces postes, le staff actuel de volontaires du poste de La Louvière a été remis dans le cadre organique.

Si lors de la révision du prochain PPO, on peut constater un effet positif de l'investissement dans ce sens au poste de La Louvière, un staff pourra également être prévu sur Mons dans le prochain PPO.

3.3.9 Possibilité de recrutement

Le statut permet différentes voies pour augmenter notre cadre. Le choix de professionnaliser, de mobilité ou de recruter n'appartient pas à ce plan. Il faut cependant choisir le juste milieu qui doit éviter de déforer notre effectif volontaire, sans le démotiver.

Des solutions telles que la mobilité d'une autre zone au grade de sous-officier doivent être prises avec toute la mesure nécessaire.

3.3.10 Charge de travail administratif des officiers

Nous estimons que le travail administratif que doivent assumer les officiers correspond à 36 ETP (cfr annexe 5.2) Ceci correspond à une augmentation sensible par rapport à la version précédente du PPO. Le cadre imaginé ci-dessus ne permet que d'accomplir le travail administratif de 32 ETP.

Il est donc nécessaire de prévoir des places au cadre administratif pour assumer les différentes fonctions qui peuvent être déléguées à du personnel administratif.

3.3.11 Disponibilité des volontaires

Un règlement de disponibilités des volontaires réaliste et mesuré permettrait d'améliorer certains aspects opérationnels et faciliter le dimensionnement des postes. Des dispositions devraient y figurer pour encourager les ambulanciers non-pompier à tous prendre part aux activités de Mons ou de La Louvière.

4 CONCLUSION

Il nous paraît nécessaire de fixer les objectifs suivants :

- mettre en place une politique de recrutement et de maintien des pompiers-volontaires beaucoup plus active se traduisant par au moins un processus de recrutement par an ;
- solutionner le problème des sous-officiers volontaires ;
- mettre en place une ligne du temps réaliste pour combler les cadres professionnels, en fixant les priorités d'affectation selon les informations figurant dans l'analyse des risques ;
- promouvoir régulièrement de façon à ce que sur un cycle de 3 ans, des épreuves de promotions soient organisées pour tous les grades.

5 ANNEXES

5.1 Personnel nécessaire dans les équipes pour assurer les effectifs minimaux à la garde – Postes H24

Personnel nécessaire dans les équipes pour assurer les effectifs minimaux à la garde - Postes H24

DONNEES

La Louvière 36h/semaine	Mons h/semaine
182,5	183
2190	2190
37,25	38
1937	1976
253	214
358	375
120	120
1459	1481

- A garde de l'équipe par année
- B heures de l'équipe par an (=Bx12h)
- C* régime de travail hebdomadaire (donnée)
- D heures d'un agent par an (=Cx52semaines)
- E nombre total de repos dans l'horaire d'équipe (AH) (=B-D)
- F** heures de congés par an (régime congé communal) (donnée)
- G*** estimation du nombre d'heure de récup et de formation par agent par an (donnée)
- H nombre d'heure de garde presté par an (sans les maladies) (=D-F-G)

C* au mois d'août 2020, 37% du personnel professionnel de la Louvière a un régime de 36h/semaine.

F** tient compte du pourcentage de personne au régime de congé zonal ET du temps de vestiaire

G*** Basé sur la moyenne des heures de récupération (76h) et les heures de détachement pour formation et exercice (36h) du poste de Mons en 2019.

RESUME

Poste de MONS

nombre d'agent dans l'équipe :	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
nombre min d'indisponibilité à accorder :	8	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12	12	13
Effectif à la garde	16	16	17	18	18	19	20	20	21	22	22	23	24	25	25

Poste de LA LOUVIERE

nombre d'agent dans l'équipe :	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
nombre min d'indisponibilité à accorder :	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12	13	13	13
Effectif à la garde	15	16	17	17	18	19	19	20	21	21	22	23	23	24	25

DETAILS DU CALCUL**Poste de MONS**

nombre d'agent dans l'équipe :	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
repos dans l'équipe 9,8%	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4,0
VA (=F/B) #####	4,1	4,3	4,5	4,6	4,8	5,0	5,1	5,3	5,5	5,7	5,8	6,0	6,2	6,3	6,5	6,7	6,8	7,0
récup et formator 5,5%	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	2,1	2,2	2,2
total théorique d'indisponibilités :	7,8	8,1	8,4	8,7	9,1	9,4	9,7	10,0	10,4	10,7	11,0	11,3	11,7	12,0	12,3	12,6	12,9	13,3
nombre min d'indisponibilité à accorder :	8	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12	12	13	13	13	14
Effectif à la garde	16	16	17	18	18	19	20	20	21	22	22	23	24	25	25	26	27	27

Poste de LA LOUVIERE

nombre d'agent dans l'équipe :	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
AH (37h/semaine) #####	2,8	2,9	3,0	3,1	3,2	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4,0	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7
VA (=F/B) #####	3,9	4,1	4,3	4,4	4,6	4,7	4,9	5,1	5,2	5,4	5,6	5,7	5,9	6,0	6,2	6,4	6,5	6,7
récup (estimation) 5,5%	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	2,1	2,2	2,2
total théorique de congé et AH à accorder :	8,0	8,3	8,7	9,0	9,3	9,7	10,0	10,3	10,7	11,0	11,3	11,7	12,0	12,4	12,7	13,0	13,4	13,7
nombre min d'indisponibilité à accorder :	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12	13	13	13	14	14	14
Effectif à la garde	15	16	17	17	18	19	19	20	21	21	22	23	23	24	25	25	26	27

5.2 Charge de travail administrative des officiers

Ressources nécessaires :		Ressources disponibles :			
Dir-Planu		Situation Actuelle			
Réalisation et gestion des PPI	1,5	Grade	nbre	% de temps pour admin/prev	ETP
Gestion cartographique	0,5	Lieutenant	8	25	2
Analyse rapports de Sécurité Seveso	0,5	Capitaine **	16	50	8
Participation aux cellules de sécurité, collaboration avec les coordinateurs PLANU	0,5	Major	9,5	63	5,985
Préparation de grands évènements, participation à la rédaction des PPI, développement...	1	Colonel	1	77	0,77
participation à la rédaction des PPI,		Off			
Dir-prévention		Volontaires *	7	10	0,7
Direction et gestion	1,25	Totaux	41,5		17,455
Traitements des dossiers (en plus des TPI civils prévus)	8	* un off volontaire consacre en moyenne 150h/an, soit 10% ETP			
Dir-formation		Situation Projetée			
Direction et gestion	1,2	Grade	nbre	% de temps pour admin/prev	ETP
organisation formation AMU	0,8	Lieutenant	20	50	10
organisation formation pompiers	2	Capitaine	25	50	12,5
Aide aux instructeurs, conception de support, conception de POZ, ...	0,8	Major	11	63	6,93
Dir-Log		Colonel	2	77	1,54
Direction et gestion	1,25	Off			
Gestion matériel AMU et charrois	1	Volontaires *	8	10	0,8
Gestion matériel roulant	1	Totaux	66		31,77
Gestion Radio	0,2	* un off volontaire consacre en moyenne 150h/an, soit 10% ETP			
Gestion matériel non roulant	1				
Gestion EPI-masse	1				
Gestion bâtiments	1				
Informatique opérationnelle	0,3				
Dir-opérations					
Direction et gestion	1,2				
Organisation - gestion rouge	1				
Organisation - gestion blanche	0,5				
Gestion DZHC	0,5				
Gestion et suivi des US (1/5è ETP par US)	0,8				
Direction - CDZ					
Cdz	0,9				
Cdz adjoint + audit	0,5				
Gestion de poste					
Poste en service de rappel (1/2 ETP par poste)	4				
poste en service de garde (1 ETP par poste)	2				
DPP Shape	0,5				
Total ETP nécessaires pour l'ensemble des missions :					36,7

5.3 Dimensionnement des professionnels des postes de jours

	Binche	GIV	Soignies/BLC	
nombre de jours où une garde de jour doit être assurée (52 semaines de 5 jours) :	260	260	260	jours/an
Effectif de garde les jours de semaine (objectif du SOO) :	8	10	10	personnes
nombre d'heures à couvrir :	24960	31200	31200	h/an
dont nombre d'heure AMU à couvrir :	6240	12480	12480	h/an
nombre moyen d'heure de garde/semaine assurée par les volontaires :	3,38	3,38	3,38	h/semaine
Maximum d'AMU non-pompier :	35	71	71	
nombre d'heure de garde effectuée par un pro :	1300	1300	1300	h/an

Hypothèse 1 : Seuls des volontaires participent au service de garde de jour :

Nombre de volontaires nécessaires :	143	178	178	personnes
-------------------------------------	-----	-----	-----	-----------

Hypothèse 2 : Le nombre de pros stagne, le nombre de volontaires augmente :

nombre de pompiers volontaires	23	81	55	personnes
nombre d'ambulanciers non-pompiers	50	36	60	personnes
nombre d'heure de garde du poste de jour pouvant être assuré par les volontaires :	12830	20564	20212	h/an
Nombre d'heure de garde du poste de jour devant être assurées par des pros :	12130	10636	10988	h/an
nombre de pros nécessaires :	9	8	8	personnes

Hypothèse 3 : Le nombre de pros et de volontaires augmente :

nombre de pompiers volontaires	23	81	55	personnes
nombre d'ambulanciers non-pompiers	35	23	42	personnes
nombre d'heure de garde du poste de jour pouvant être assuré par les volontaires :	10194	18279	17049	h/an
Nombre d'heure de garde du poste de jour devant être assurées par des pros :	14766	12921	14151	h/an
nombre de pros nécessaires :	11	10	11	personnes

Hypothèse 4 : Le nombre de volontaires stagne, le nombre de professionnels augmente :

nombre de pompiers volontaires	23	81	55	personnes
nombre d'ambulanciers non-pompiers	14	26	10	personnes
nombre d'heure de garde du poste de jour pouvant être assuré par les volontaires :	6503	18806	11424	h/an
Nombre d'heure de garde du poste de jour devant être assurées par des pros :	18457	12394	19776	h/an
nombre de pros nécessaires :	14	10	15	personnes

Hypothèse 5 : Le service de garde de jour est organisé avec des professionnels ; les volontaires pallient les trous :

Nombre de professionnels nécessaires :	19	24	24	personnes
--	----	----	----	-----------

Résumé de l'impact des différentes hypothèses sur le personnel nécessaire pour faire tourner les postes de jour :

	<i>Sous-officiers pros</i>	<i>Sapeurs et caporaux pros</i>	<i>Volontaires (ambulanciers et/ou pompiers)</i>	<i>Remarque</i>
Situation actuelle dans les postes de jour (PPO 2018) :	4	22	209	
Hypothèse 1 : <i>delta :</i>	0 - 4	0 - 22	499 + 290	Cette hypothèse n'est là que pour indiquer une extrémité de la fourchette...
Hypothèse 2 : <i>delta :</i>	6 + 2	20 - 2	305 + 96	Le nombre de pro ne change pas
Hypothèse 3 : <i>delta :</i>	6 + 2	26 + 4	259 + 50	
Hypothèse 4 : <i>delta :</i>	6 + 2	33 + 11	209 + 0	Le nombre de volontaire ne change pas
Hypothèse 5 : <i>delta :</i>	6 + 2	61 + 39	0 - 209	Cette hypothèse n'est là que pour indiquer l'autre extrémité de la fourchette...