



DÉCLINAISON DU PROGRAMME PLURIANNUEL DE POLITIQUE GÉNÉRALE EN PLAN D'ACTION POUR 2022

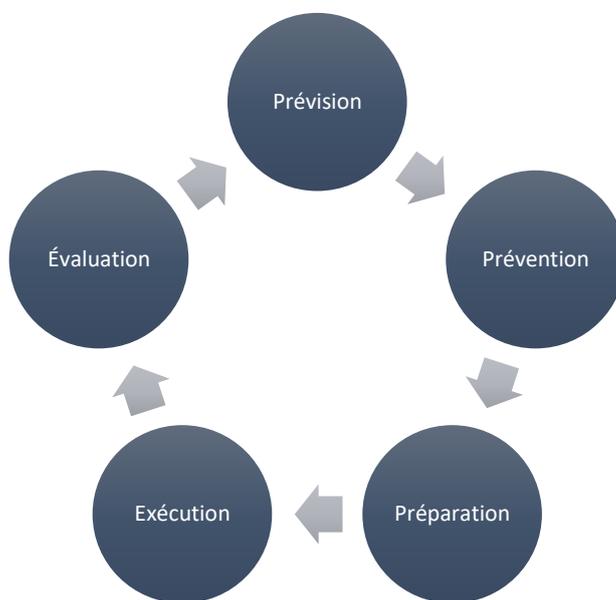
1. Introduction

1.1. Rappel sur le programme pluriannuel de politique générale

Le conseil de zone, en séance du 18 novembre 2019, a approuvé le programme pluriannuel de politique générale de la Zone de Secours de Wallonie Picarde pour la période de 2019 à 2024, tel que prévu par l'article 23 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

Conformément à l'arrêté royal du 24 avril 2014 déterminant le contenu minimal et la structure du programme pluriannuel de politique générale des zones de secours, ce document décrit la **situation actuelle** et définit les **objectifs stratégiques à mettre en œuvre** durant la durée du programme pour réaliser les missions indiquées à l'article 11 § 2 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, reprises ci-contre. On retrouve ainsi pour chaque mission les objectifs à atteindre, les niveaux de service et les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs.

La loi du 15 mai 2007 prévoit également que le programme pluriannuel est mis en œuvre par des plans d'actions annuels préparés par le Commandant de Zone et approuvés par le conseil de zone. Le présent document présente donc les actions prévues pour l'année 2022 dans le cadre de la réalisation des objectifs stratégiques définis dans le programme pluriannuel.



1.2. Plan d'action annuel précédent

Le plan d'action annuel de l'année 2021 a été présenté au conseil de zone en séance du 8 février 2021, avec pour chaque mission la description des projets et actions à mener dans le courant de l'année. Ce plan s'inscrivait dans la continuité des actions entreprises en 2020 autour de 5 axes stratégiques définis par le Comité de Direction, qui restent toujours d'actualité, à savoir :

- 1° Faire fonctionner et évoluer le réseau de postes et les services support ;
- 2° Supporter les activités opérationnelles ;
- 3° Réaliser les investissements nécessaires au fonctionnement de la Zone de Secours ;
- 4° Développer les services aux communes et aux citoyens ;
- 5° Piloter la Zone de Secours.

Au terme de l'année, le comité de direction a évalué le plan d'action et a pu constater que les objectifs ont été majoritairement rencontrés, malgré la situation particulière liée à la crise du COVID-19.

Le résultat est donc positif et permet de poursuivre le développement des différents axes au cours de l'année 2022.

Le tableau ci-dessous reprend un état des lieux des projets et actions qui avaient été définis pour 2021.

Département	Projets et actions de 2021	État d'avancement
Prévision	<ul style="list-style-type: none"> • Travail permanent de mise à jour des données nécessaires pour l'inventaire des risques ; • Poursuite du travail de collaboration avec les communes ; • Projet d'amélioration des outils en liant la cartographie des risques et la cartographie opérationnelle via le nouvel outil dispatching ; • Amélioration continue du niveau de préparation à la gestion des situations d'urgence. 	<p>Les travaux prévus pour 2021 ont été menés à bien.</p> <p>S'agissant de travail permanent ou d'amélioration, il est prévu qu'ils se poursuivent dans le courant de l'année 2022.</p>
Prévention	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration et mise à jour des rapports types ; • Continuation de la rédaction du règlement de prévention ; • Récolte et mise à jour permanente des différentes réglementations • Inscription du personnel aux formations PREV • Continuation du travail de sensibilisation en attirant l'attention du citoyen sur des mesures simples et facilement réalisables. 	<p>Le projet de règlement de prévention a été finalisé dans le courant de l'année 2021.</p> <p>Les autres travaux prévus pour 2021 ont également été menés à bien, avec une exception pour le travail de sensibilisation au sujet des mesures de prévention, mis en suspend en raison de la crise sanitaire et des mesures de distance sociale</p> <p>S'agissant de travail permanent ou d'amélioration, il est prévu qu'ils se poursuivent dans le courant de l'année 2022.</p>
Préparation	<ul style="list-style-type: none"> • Déménagement vers Rebaix et vers Blaton ; • Réalisation de marchés pour les EPI et le matériel en fonction des besoins, retours d'expériences et dans les limites du budget ; • Réorganisation du parc à véhicules en lien avec la construction des nouvelles casernes ; • Mise en place d'un système de formation en interne, avec journées à thème pouvant être subdivisées pour être organisées en soirée. 	<p>Le déménagement vers la nouvelle caserne de Rebaix a eu lieu le 07/09/2021 ; celui vers Blaton a dû être reporté en 2022 en raison de retard pris sur le chantier.</p> <p>Les autres travaux prévus pour 2021 ont également été menés à bien et se poursuivront en 2022 en fonction des besoins.</p>
Exécution	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du nouveau dispatching zonal ; • Continuation du travail permettant la mixité des gardes en caserne pour professionnels et volontaires ; • Poursuite des engagements et promotions prévues dans les limites du budget ; • Développement d'un outil performant pour améliorer le suivi des prestations ; • Réunions régulières de la commission technique. 	<p>Les travaux prévus pour 2021 ont été menés à bien et se poursuivront en 2022 en fonction des besoins.</p> <p>Des engagements et promotions ont notamment été prévues au budget.</p>
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des actions au fur et à mesure de leur réalisation, tous les 2 ou 3 mois pour analyser si la progression suit les balises fixées et pour adapter les processus en cas de besoin, avec un système de feedbacks et monitoring réguliers entre les services et le comité de direction pour coordonner leurs actions. 	<p>L'évaluation a effectivement fonctionné conformément au système de plan d'actions prioritaires mis en place en 2021 et se poursuivra en 2022</p>

2. Plan annuel d'actions 2022

2.1. Prévision

Documenter les risques

- Mise en place d'une plateforme informatique « Préviweb » qui permet de stocker toute la documentation et d'y accéder depuis internet (par ex. via tablette en intervention ou au dispatching)
- Collaboration forte avec les communes (bourgmestre et coordinateur planification d'urgence) pour partager l'inventaire des risques et la documentation associée (description des risques, coordonnées de contact et d'occupation, plan des lieux, etc.)
- Travail permanent pour veiller à la mise à jour des données

Documenter les ressources

- Utilisation de la plateforme Préviweb pour y stocker l'entièreté des informations concernant les bouches incendie
- Collaboration avec les communes pour leur fournir l'inventaire des bouches incendie qu'elles ont la mission de contrôler et signaler
- Signalement aux communes de bouches constatées défectueuses par la zone de secours
- Inventaire des ressources en eau dans les entreprises et utilisation de la plateforme Préviweb pour identifier les plus proches lors d'un incendie, même en dehors de l'entreprise concernée

Cartographier les risques et les ressources

- Plateforme « Préviweb » qui géolocalise toutes les données « risques » et « ressources en eau »
- Cartographie papier de la zone de secours au dispatching et dans le véhicule poste de commandement
- Projet d'amélioration : lier la cartographie des risques et la cartographie opérationnelle via le dispatching

Planifier la réponse aux risques

- Visites régulières d'établissements à risque (Seveso, maisons de repos, prisons, hôpitaux, certaines entreprises, ...) pour établir les PPI
- Collaboration aux PPUI initiés par les autorités locales (Bourgmestres ou Gouverneur)
- Mise en place d'un protocole de collaboration avec les autorités locales pour la préparation « sécurité » des événements et travaux (récolte d'informations, remise d'avis préventif « pompier », réalisation d'une fiche-info)
- Stockage de toute l'information créée sur Préviweb, de manière géolocalisée, et information des destinataires de manière hebdomadaire

Monter en puissance

- Rédaction du plan d'intervention mono-disciplinaire
- Formation initiale du personnel au plan mono-disciplinaire
- Formation de recyclage semestrielle
- Formation de personnel administratif en support
- Disponibilité permanente d'un poste de commandement mobile et équipé pour la gestion de crise

Gérer une crise

- Logistique : poste de commandement mobile (PC-ops et PC-mono)
- Personnel : personnel du département formé à la gestion de crise et aux outils de conduite de réunion de crise
- Implication forte dans un réseau de partenaires (communes, bourgmestres, coordinateurs planification d'urgence, police, autres disciplines) pour partager les bonnes pratiques de gestion de crise
- Participation et/ou organisation et conception d'exercices de gestion de crise à divers niveaux (mono-disciplinaire, multidisciplinaire, PC-Ops, comité de coordination communal)
- Intégration de nos outils de planification avec la plateforme nationale de sécurité (ICMS)

Développer un réseau, offrir un support et harmoniser

- Amélioration continue du niveau de préparation à la gestion de situations d'urgence
- Réseau des coordinateurs planification d'urgence de la zone de secours, partage de bonnes pratiques et projets d'amélioration
- Rencontres régulières avec les différents partenaires, notamment, au niveau local, les bourgmestres, les zones de police et les hôpitaux
- Implication active dans le réseau « Crisis Support team » fédéral qui permet de venir appuyer les autorités locales avec une expertise en gestion de crise en cas de situation d'urgence.

2.2. Prévention

Sensibiliser les communes qui n'en disposent pas d'opter pour l'application d'un Règlement incendie communal concernant les bâtiments soumis à aucune législation relative à la prévention incendie

- Diffusion aux Communes (ne disposant d'aucun Règlement incendie) d'un projet finalisé de Règlement incendie
- Assistance aux communes qui désireraient appliquer ce Règlement

Elaborer des rapports types de prévention par type de réglementation afin d'uniformiser la rédaction de ceux-ci

- Récolte et mise à jour permanente des différentes réglementations générales ou spécifiques qui devront figurer dans les rapports de prévention incendie
- Élaboration et mise à jour des rapports types en vue de continuer le travail permettant d'augmenter la lisibilité et la compréhension des rapports, tant pour les partenaires internes (préventionnistes, responsables du service prévention, Commandant de zone), que pour les partenaires externes à la zone de secours que sont d'une part les différentes Autorités (Bourgmestres, SPW, AVIQ, ONE, ...) et, d'autre part les responsables du bâtiment concerné (Propriétaire, Exploitant, Maître de l'ouvrage, Architectes, ...).

Renforcer l'équipe des préventionnistes tant en ressources humaines qu'en cohérence en termes d'analyse des dossiers par les différents préventionnistes

- Inscription du personnel à la formation de préventionniste de base « PREV-1 ».
- Implication du personnel breveté « PREV-1 » dans la réalisation de missions de base de prévention incendie.
- Inscription du personnel qui présente un intérêt pour la prévention et qui fait ses preuves en la matière à la formation spécialisée « PREV-2 ».

Sensibiliser les citoyens aux risques d'incendie domestiques et aux mesures préventives qu'il peut prendre

- Coordonner l'équipe de conseillers en prévention (CPI) et réaliser des supports de communication didactiques et pédagogiques, des sessions d'information lors de rencontres citoyennes et de portes ouvertes ainsi que des campagnes de prévention avec le concours de médias.
- Continuation du travail de sensibilisation en attirant l'attention du citoyen sur des mesures simples et facilement réalisables. Ces mesures se situent à plusieurs niveaux, notamment :
 - Les bonnes habitudes pour prévenir un incendie (importance des mesures de précaution) ;
 - La détection précoce d'un incendie (importance de la détection incendie) ;
 - L'évacuation en cas d'incendie (importance de préparer une procédure d'évacuation) ;
 - L'appel aux services de secours (Importance d'un appel rapide et de qualité vers le 112) ;
 - Le ralentissement du développement d'un incendie en attendant les services d'incendie (L'importance de fermer les portes intérieures) ;
 - Les dangers liés au rechargement des appareils électriques sur une table de nuit voire sur un matelas (GSM, PC, ...).

Inculquer la notion de sécurité préventive aux jeunes adolescents

- Développer auprès du citoyen un réflexe de sécurité, d'anticipation aux situations de danger et appréhender les bons comportements pour y faire face, avec la poursuite du projet BRAVO en collaboration avec la Fondation des brûlés de Belgique et du travail de sensibilisation des enseignants des établissements scolaires concernés afin qu'ils deviennent un partenaire actif du projet.

2.3. Préparation

Mettre à disposition du personnel les vêtements de travail et EPI

- Poursuite de la mise en place d'un système de gestion via un logiciel pour traiter les demandes introduites par le personnel et le suivi des attributions des articles
- Réalisation de marchés publics pour la commande des articles nécessaires et travail permanent pour le renouvellement des articles en fonction des besoins, notamment pour les tenues d'aide médicale urgente, les tenues de casernement et les bottes de feu
- Contrôle régulier de l'état des EPI
- Évaluation régulière du système afin de réaliser les adaptations qui s'imposent, suite notamment aux retours d'expériences ou aux évolutions au niveau des obligations légales

Disposer du matériel nécessaire à l'exécution des missions

- Poursuite de la mise en place d'un système de gestion via un logiciel pour traiter les demandes introduites provenant des postes de secours et le suivi des attributions des articles
- Réalisation de marchés publics pour la commande des articles nécessaires dans les limites fixées par le budget, notamment pour les consommables AMU, les caméras thermiques et les interventions 'sauveteurs de surface'
- Travail permanent pour le renouvellement des articles en fonction des besoins
- Formation du personnel à la bonne utilisation du matériel
- Évaluation régulière du système afin de réaliser les adaptations qui s'imposent, suite notamment aux retours d'expériences ou aux évolutions au niveau des obligations légales

Assurer la gestion du parc à véhicules

- Poursuite de la mise en place d'un système de gestion via un logiciel pour assurer le suivi des véhicules
- Mise en œuvre du plan de redéploiement et du plan d'acquisition des véhicules en tenant compte de la mise en œuvre du plan de réorganisation stratégique des modes opératoires, notamment en réorganisant le parc à véhicules et en procédant au déclassement et à la vente de véhicules
- Poursuite des acquisitions prévues dans les limites fixées par le budget comme suit :
 - 3 ambulances
 - 2 minibus
 - 2 camionnettes transport de matériel
 - 1 véhicule de balisage
- Réalisation de marchés publics pour assurer le renouvellement des véhicules dans les limites fixées par le budget
- Travail permanent pour l'entretien et les réparations des véhicules

Entretenir et gérer les bâtiments

- Poursuite de la mise en œuvre des mesures du plan de réorganisation stratégique qui concernent la fusion de 8 postes de secours et la construction de 3 nouveaux postes de secours
 - Finaliser la construction de la caserne de Blaton et de la caserne d'Evregnies
 - Assurer le déménagement du personnel et des moyens vers les nouvelles casernes et autres casernes
 - Assurer le suivi des remarques suite aux réceptions provisoires des bâtiments

- Travail de recherche d'un logiciel adapté et/ou développement d'un système de gestion des bâtiments via un logiciel pour traiter les demandes provenant des postes de secours et assurer le suivi des aménagements, entretiens et réparations
- Réalisation de marchés publics en fonction des besoins et dans les limites fixées par le budget
- Visites annuelles des lieux de travail
- Travaux d'embellissement des casernes existantes, avec la poursuite des aménagements intérieurs dans les limites fixées par le budget

Concevoir les procédures opérationnelles

- Élaboration de procédures et/ou adapter les procédures existantes, en s'appuyant sur les normes de sécurité et techniques de références, mais aussi en impliquant le personnel opérationnel en valorisant son expérience de terrain afin d'obtenir des procédures réalistes auxquelles le personnel pourra adhérer.
- Participation et/ou organisation et conception d'exercices et formations, en développant des exercices adaptés et motivants qui permettent d'acquérir et de consolider les procédures opérationnelles.
- Mise en place d'échanges avec les autres zones de secours et SDIS pour privilégier une uniformisation des procédures afin de faciliter les collaborations opérationnelles.
- Acquisition de matériel dédié à la mise en œuvre de la formation afin de faciliter l'apprentissage des procédures dans les différents postes de la zone par la pratique et la répétition de celles-ci.
- Développement d'outils informatiques permettant de faciliter l'accès et la prise de connaissance des procédures opérationnelles, avec supports de formation (vidéos, fiches pédagogiques, quiz, ...) accessibles en tout temps aux membres du personnel opérationnel.

Former le personnel

- Organisation sur base de l'analyse des besoins, des obligations, des priorités
- Elaboration de supports les plus adaptés pédagogiques à chaque procédure (document, photos, film, ...) pour faciliter l'acquisition et l'uniformisation de l'apprentissage des procédures.
- Poursuite de la mise en place d'un outil de gestion des données de la formation

2.4. Exécution

Soutenir et consolider la place du volontaire dans l'établissement zonal

- Poursuite du développement / de la mise en œuvre du dispatching zonal (marché a été attribué courant 2020) avec adaptations en fonction des besoins et mise en place d'outils complémentaires (cartographie, statistiques, rapportage, interventions multiples)
- Continuation du travail permettant un élargissement des possibilités de garde en caserne dans les différents secteurs avec une mixité du personnel professionnel et volontaire dans les gardes
- Travail pour permettre au personnel volontaire d'intégrer les formations lors des gardes en journée
- Poursuite des procédures de recrutement en cours et lancements réguliers d'appels à candidats en fonction des besoins, avec notamment la création de nouvelles réserves de recrutement pour les volontaires et de recrutement et professionnalisation pour les professionnels
- Poursuite du développement d'un système de centralisation des données qui permet d'améliorer le suivi des prestations (marché attribué en février 2021), avec le développement d'une solution informatique qui a pour objectif de fournir un processus complet administratif représentatif de l'activité d'une zone de secours :
 - Développement d'une base de données centralisée des fiches signalétiques gérées par le service administratif et interagissant (input-output) avec les autres logiciels de la ZS (dispatch, interface logistique, secrétariat social, comptabilité...)
 - Déploiement d'un module de planification des horaires ainsi que de gestion et suivi des prestations réalisées des ressources humaines, tant professionnelles que volontaires et tenant compte des spécificités (rythme de

travail, contraintes horaires, ...) des membres du personnel de chaque poste de secours (en y intégrant les services administratifs)

- Installation et paramétrage d'un module de validation des demandes de congés et modifications de planning de chaque membre des équipes de chaque poste (gestion des compteurs de codes de prestations et des modes de consultation/validation à 4 niveaux de validation : pompier, chef d'équipe, chef de poste, responsable RH)
- Développement d'un module de gestion des rapports d'interventions pompiers et ambulanciers (sur base des informations du dispatching)
- Développement d'un outil de validation des informations à communiquer au secrétariat social
- Installation et paramétrage d'un tableau bord d'aide à la décision répondant aux besoins des services
- Installation et paramétrage d'un module de gestion de la formation et des compétences opérationnelles en y intégrant les restrictions et les besoins du service SIPP

Adapter l'organisation à la loi sur le temps de travail

- Poursuite des engagements afin d'atteindre les objectifs du plan du personnel opérationnel dans les limites du budget
- Organisation du service en détachant temporairement le personnel professionnel du rôle de garde afin de permettre au personnel professionnel de suivre les heures de formation obligatoire
- Poursuite du travail en vue de décentraliser les formations pour des raisons de coûts et d'organisation
- Mise en place des gardes planifiées des volontaires au sein des équipes professionnelles (cf. section précédente)
- Remplacement du personnel opérationnel reclassé pour raisons médicales et le personnel qui part en congé préalable à la pension ainsi que, anticipativement, le personnel atteint par la limite d'âge, dans les limites du budget disponible afin de faire face aux fins de carrière
- Redéfinition des règles d'organisation des horaires de travail en vue d'améliorer la répartition des ressources humaines opérationnelles afin d'optimiser l'emploi des ressources humaines dans le cadre de la planification des gardes en caserne.

Adapter les ressources à la sollicitation opérationnelle

- Adaptation du fonctionnement en réseau de poste suite à la fermeture et ouverture de postes conformément au plan de réorganisation stratégique des modes opératoires
- Poursuite des engagements pour disposer des moyens humains pour répondre aux sollicitations opérationnelles en respectant les obligations légales
 - Création de réserves de recrutement et promotion en fonction des besoins
 - Affectation des promus et engagés en fonction des besoins opérationnels qui évoluent sans cesse ; le service de rappel permet de disposer de personnel à la demande en cas d'intervention mais a ses limites car cela dépend du choix des membres du personnel à se déclarer disponible ou non. La Zone de Secours ne peut pas obliger le personnel à se déclarer disponible à des moments précis.
- Formation du personnel et organisation de promotions pour disposer des minima requis en termes de grade pour répondre aux sollicitations opérationnelles en respectant les obligations légales
 - Création de modules de formation
 - Uniformisation des procédures
 - Intégration de la GOC (Gestion opérationnelle et commandement)
 - Envoi du personnel aux formations destinées à l'obtention de brevets avec mise en place d'un système de sélection
 - Volonté de faire évoluer le mode d'organisation du centre de formation du Hainaut, l'IPFH, afin de favoriser les inscriptions et le suivi des formations
- Poursuite des acquisitions, remplacements et réparations pour disposer des moyens matériels pour répondre aux sollicitations opérationnelles en respectant les obligations légales

- Travail permanent en fonction des résultats de l'analyse des risques, des retours d'expérience, du développement de nouvelles techniques, ...
- Analyse et, en fonction du résultat de l'analyse, proposition de révision relative au plan du personnel opérationnel décidé en 2016, et en tenant compte des réalités actuelles ainsi que de l'expérience de 7 années de fonctionnement en zone.

Optimiser les équipes opérationnelles spécialisées et le matériel

- Développement de la formation du personnel opérationnel
- Développement de la suprazonalité pour les équipes spécialisées, avec l'établissement de partenariats avec les zones voisines et SDIS

Assurer l'exécution des procédures opérationnelles relatives à la mise en œuvre et à la distribution des secours

- Développement des procédures en fonction des besoins

Établir le rôle d'officier de garde pour la zone

- Augmentation du personnel du cadre des officiers afin de pouvoir assurer la présence d'un de ceux-ci sur les types d'intervention pour lesquelles leur présence est requise en tout temps (création d'une réserve de promotion de lieutenants, d'une réserve de professionnalisation de lieutenants et d'une réserve de recrutement de capitaines)
- Adapter l'organisation des rôles 'officier' au réseau de postes actuel.

Penser l'organisation des séquences de travail des gardes en caserne

- Travail en permanence en vue de répondre au besoin et d'améliorer en permanence la qualité du service qui relève de la responsabilité des sous-officiers, avec le soutien des chefs de poste et chefs de groupement, tel que réglé dans le règlement de travail (le chef de garde est responsable de l'appliquer et d'adapter au quotidien les séquences en garde pour répondre aux besoins opérationnels, tel que réglé dans le règlement de travail)

2.5. Évaluation

L'évaluation est définie à l'article 11 § 2 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile comme « *toutes les mesures pour améliorer la prévision, la prévention, la préparation et l'exécution en tirant des conclusions de l'incident* ». Dans ce sens, l'évaluation est un travail qui s'effectue constamment pour garantir la qualité du service ; l'évaluation est donc intégrée dans chaque élément développé ci-avant. Les actions mises en œuvre pour l'année 2022 sont évaluées au fur et à mesure de leur processus de réalisation par les services qui les gèrent, en collaboration avec le comité de direction, via le plan d'actions prioritaires. Ce mode de fonctionnement permet à chacun de progresser dans les projets menés tout en bénéficiant d'un feedback et d'un monitoring régulier.