

Présentation du Re-Birth dans les postes

Information à
l'ensemble des acteurs de la zone suite à la désignation du
Colonel Milhomme
Commandant de Zone a i

Contraintes

- Le service à la population doit continuer !
- Les services de support (GRH, Finance) sont nouveaux ...
- La zone doit apprendre du fonctionnement du passé de chaque poste (statuts pécuniaires ><, contraintes opérationnelles différentes).
- Chacun est persuadé que c'était mieux avant.

Notre travail

- Toutes les composantes de la zone de secours ne peuvent plus jouer en solo, sans communication, sans direction commune, sans sens collectif des responsabilités au bénéfice des citoyens de notre zone.
- Burn-out, stress, malaise, ... ces symptômes sont les conséquences d'une organisation qui a oublié, dans l'urgence de résoudre des problèmes, de prendre en compte un élément central pour toute entreprise : l'humain.

Notre travail

- D'aucuns s'estiment mécontents de leur sort mais il faut redonner confiance au citoyen dans notre institution et pour cela, nous devons, NOUS, d'abord avoir confiance dans notre travail.
- Cette confiance sera rendue par des actes, pas par des mots.

Notre travail

- De manière concertée, nous devons assigner des objectifs et rôles clairs à chacun et réinstaller un hiérarchie pour permettre de mieux:
 - Communiquer,
 - Coordonner,
 - Contrôler et,
 - Adapter.
- Cette organisation est nécessaire et demandée par l'ensemble des acteurs et partenaires de la zone.

L'objectif de notre travail



Mettre en œuvre
organigramme opérationnel
transitoire

Mission : Etablir un organigramme des officiers de la zone
Objectif : **The Right Man At The Right Place**
Dead-Line : Juin 2016
Méthode : Participative
Décision : Vote des officiers de la zone
Durée : Jusqu'à la sélection d'un nouveau Cdt de Zone



La création de notre zone, de ses structures et procédures tant administratives qu'opérationnelles, est un processus dynamique, évolutif, mesurable, toujours perfectible.

Chacun doit retrouver « la joie dans le travail ! » au sein de la zone.

Table des matières du re-birth

Table des matières

1.	Classification des officiers.....	2
2.	Classification des postes de secours	3
3.	Inventaire des fonctions des officiers	4
4.	Les directions de la zone.....	5
5.	L'organisation du réseau de postes	9
6.	Les plans de la zone	20
7.	Valeurs & Culture de la ZHC.....	26
8.	Travail en équipe :	29
9.	Préparation des entrevues avec les officiers	30
10.	Processus d'adhésion à la renaissance	31

Re-Birth

Le présent rapport est compatible avec :

- L'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif aux fonctions administratives et opérationnelles minimales mises en place par les zones de secours,
- La circulaire ministérielle du 27 juin 2014 relative à l'arrêté royal relatif aux fonctions administratives et opérationnelles minimales mises en place par les zones de secours,
- Les descriptifs fonctionnels du SPF Intérieur,
- Le projet d'analyse des risques.

Il alimentera le Schéma d'Organisation Opérationnelle (SOO) et le Programme Pluriannuel de Politique Générale (3PG).

1. Le principe d'affectation des officiers

- Responsabilité en fonction du grade
 - **Préséance :**
 - Grade :
 - Colonel, Major, Capitaine, Lieutenant
 - Ancienneté (dans le grade) :
 - 0-5, 5-10, 10-15, 15-20, 20-25 & >25.
 - Niveau :
 - A, B, C, ...
 - Âge :
 - 20-25, 25-30, 30-35, 35-40 & >40
 - **Affectation :**
 - Diplôme :
 - Ingénieur civil architecte, ingénieur industriel électricité, Licencié, etc ;
 - Infirmier SISU, Graduat, bachelier, etc ;
 - Secondaire, Etc.
 - Brevet et formation spécifique :
 - Conseiller en prévention, Plongeurs, GRIMP, CMIC, CSD (Conseiller en Substances Dangereuses, Gestion de crise, Médecine de catastrophe, Chef de service, etc.

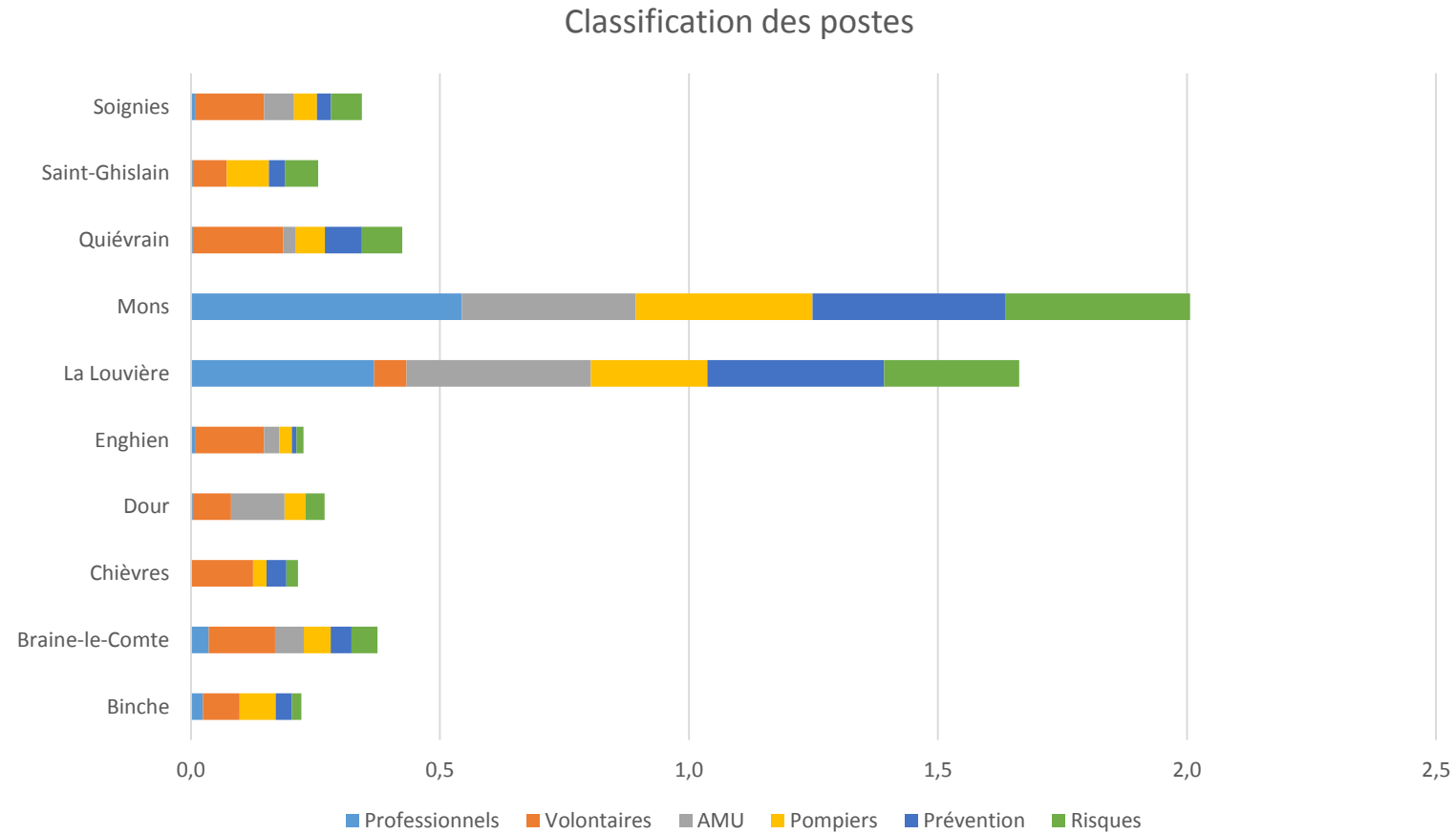
1. Le principe d'affectation des officiers

- Il faut distinguer 3 plans hiérarchiques de responsabilité :
 - Opérations,
 - Gestion,
 - People management.
- **Opérations :**
 - La hiérarchie est fonction des grades, brevets et formations spécifiques :
 - Officiers de garde (y compris DZHC) ;
 - DIR-D1 (Comité de Coordination Stratégique au Centre de Crise), DIR-CP-Ops, DIR-SI, CDOs (Chef des opérations), ...
- **People management :**
 - La hiérarchisation est fonction de l'organisation.
- **Gestion :**
 - La hiérarchie s'établit sur base des directions, fonctions, services et processus.
 - Directeurs,
 - Responsable de poste,
 - Responsable de service (transversal) : AMU , CMIC, GRIMP, Plongeurs, etc.
 - Fonctions spécifiques :
 - Secrétaire de la commission technique,
 - Etc.

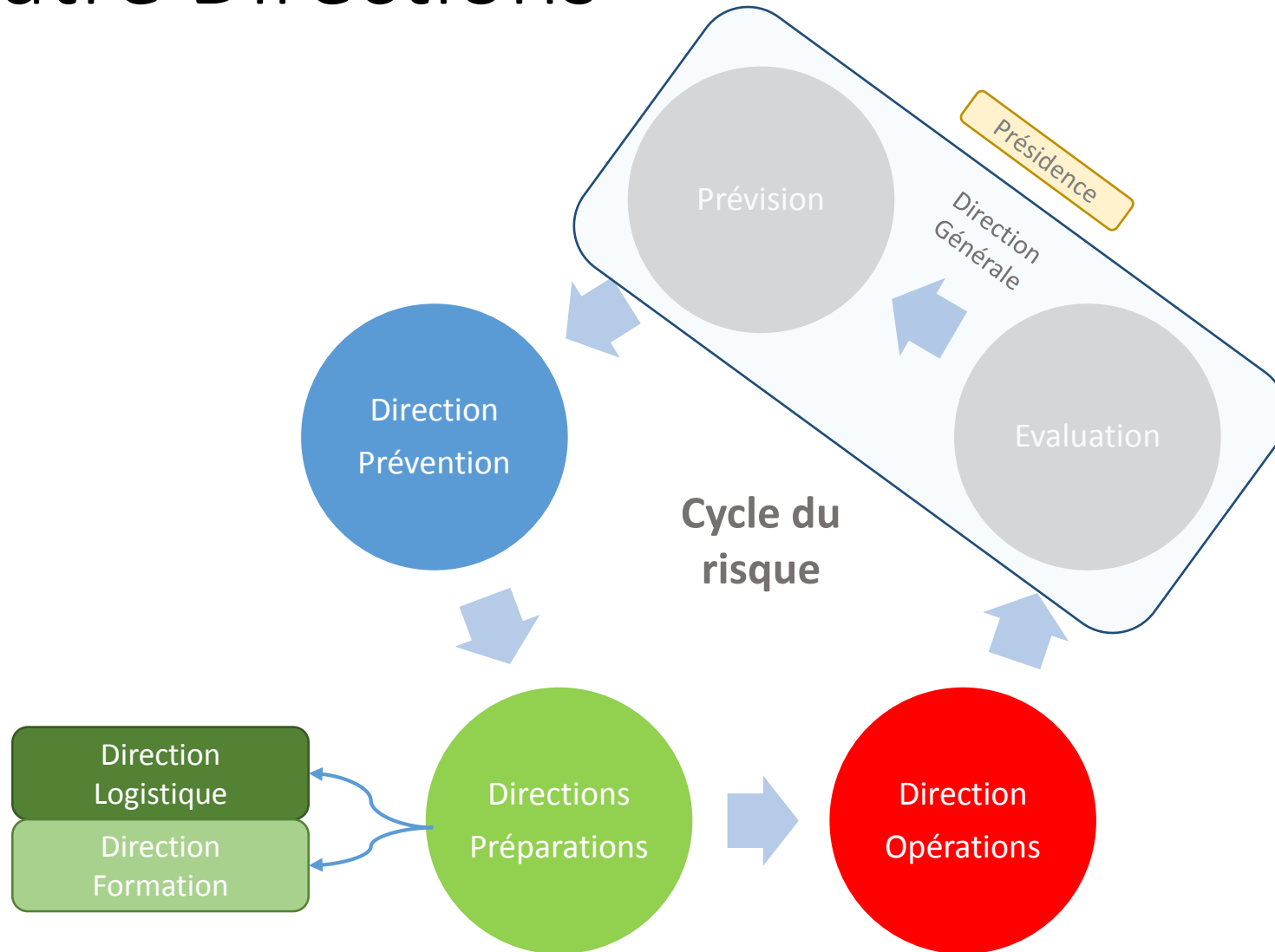
2. Classification des postes

- **Critères :**
 - Personnel :
 - Professionnel,
 - Volontaire.
 - Activités opérationnelles :
 - AMU,
 - Pompiers,
 - Prévention.
 - Risques ponctuelles
- Aucune pondération entre les critères

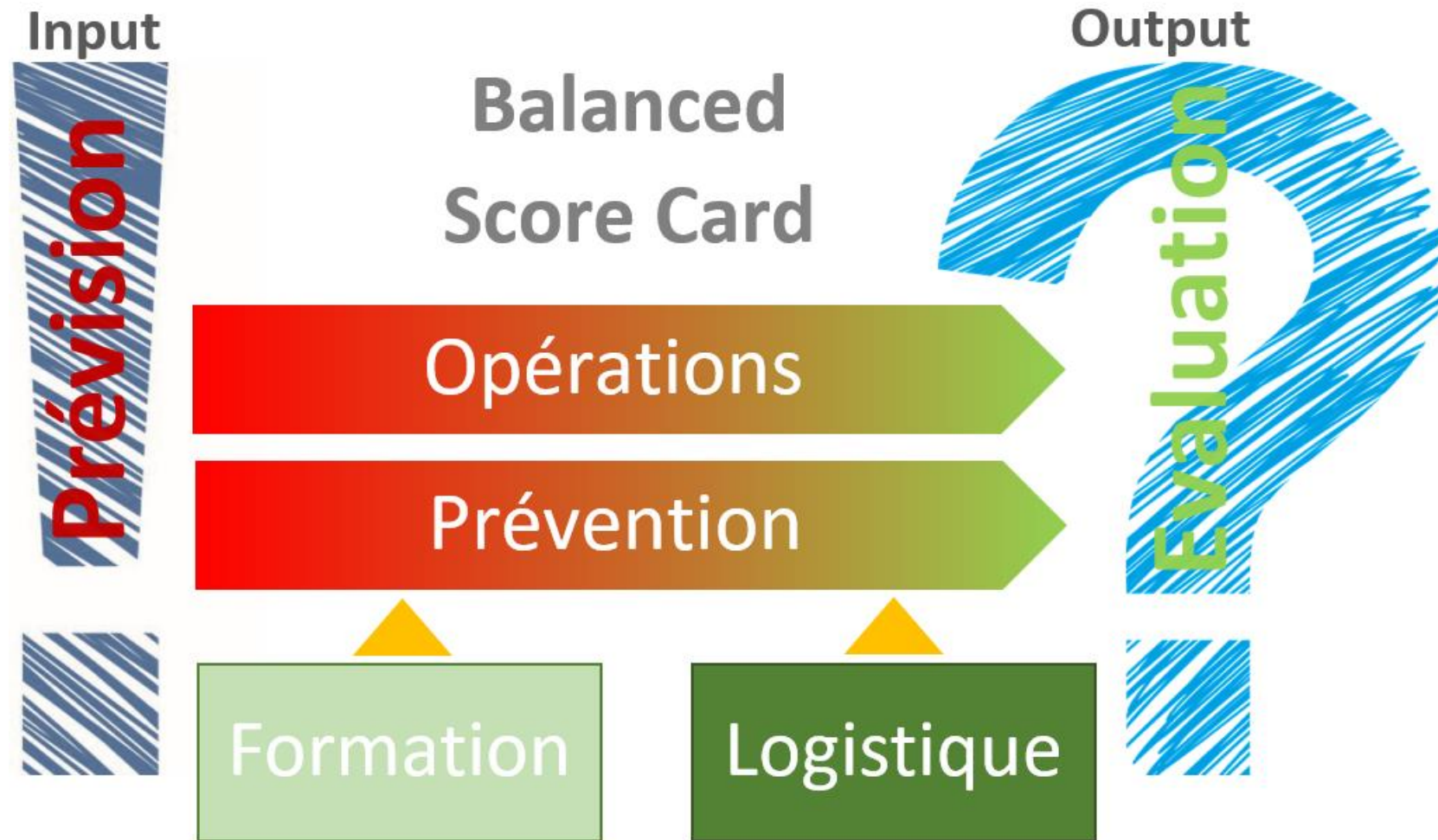
2. Classification des postes



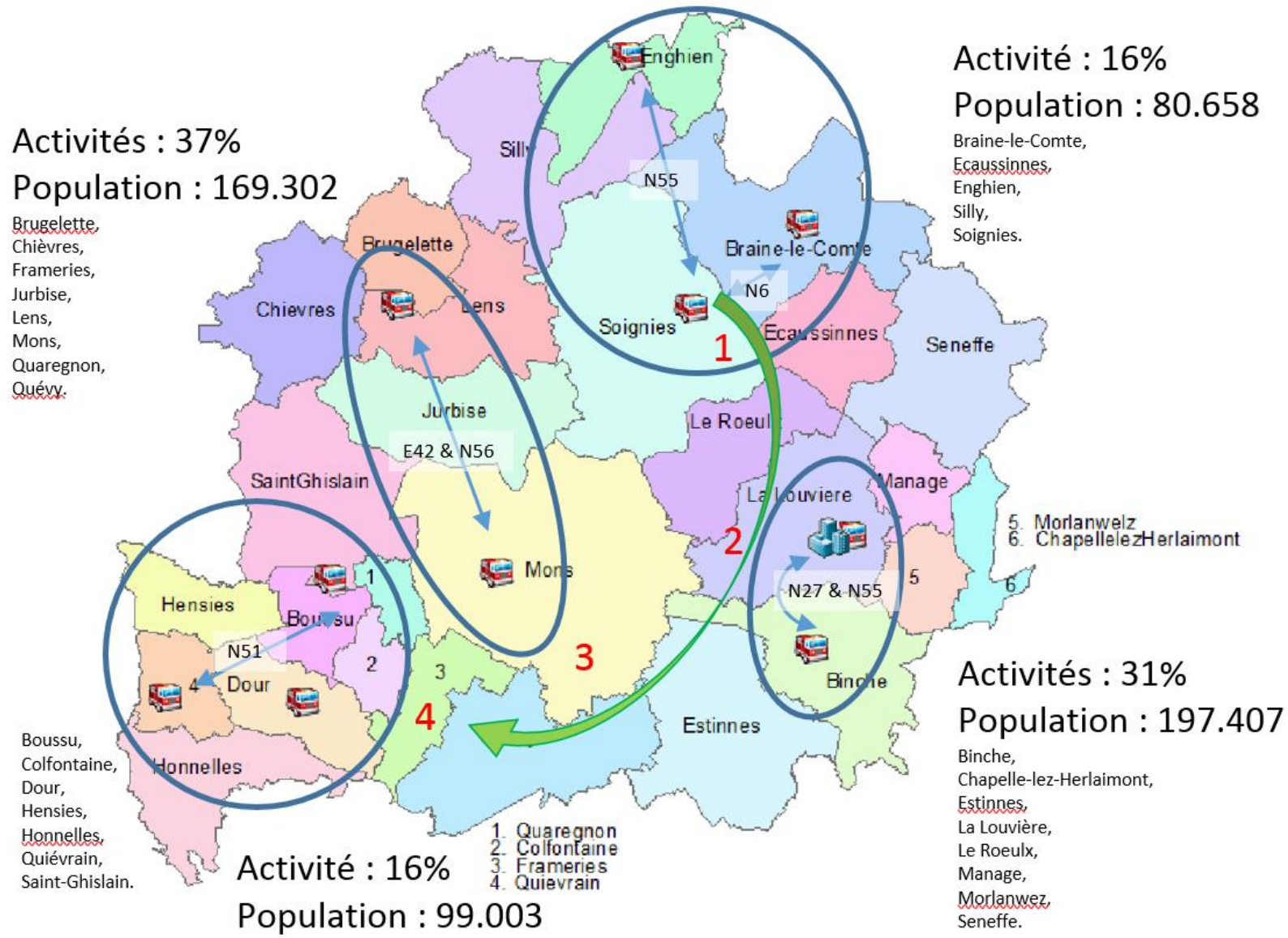
3. Quatre Directions



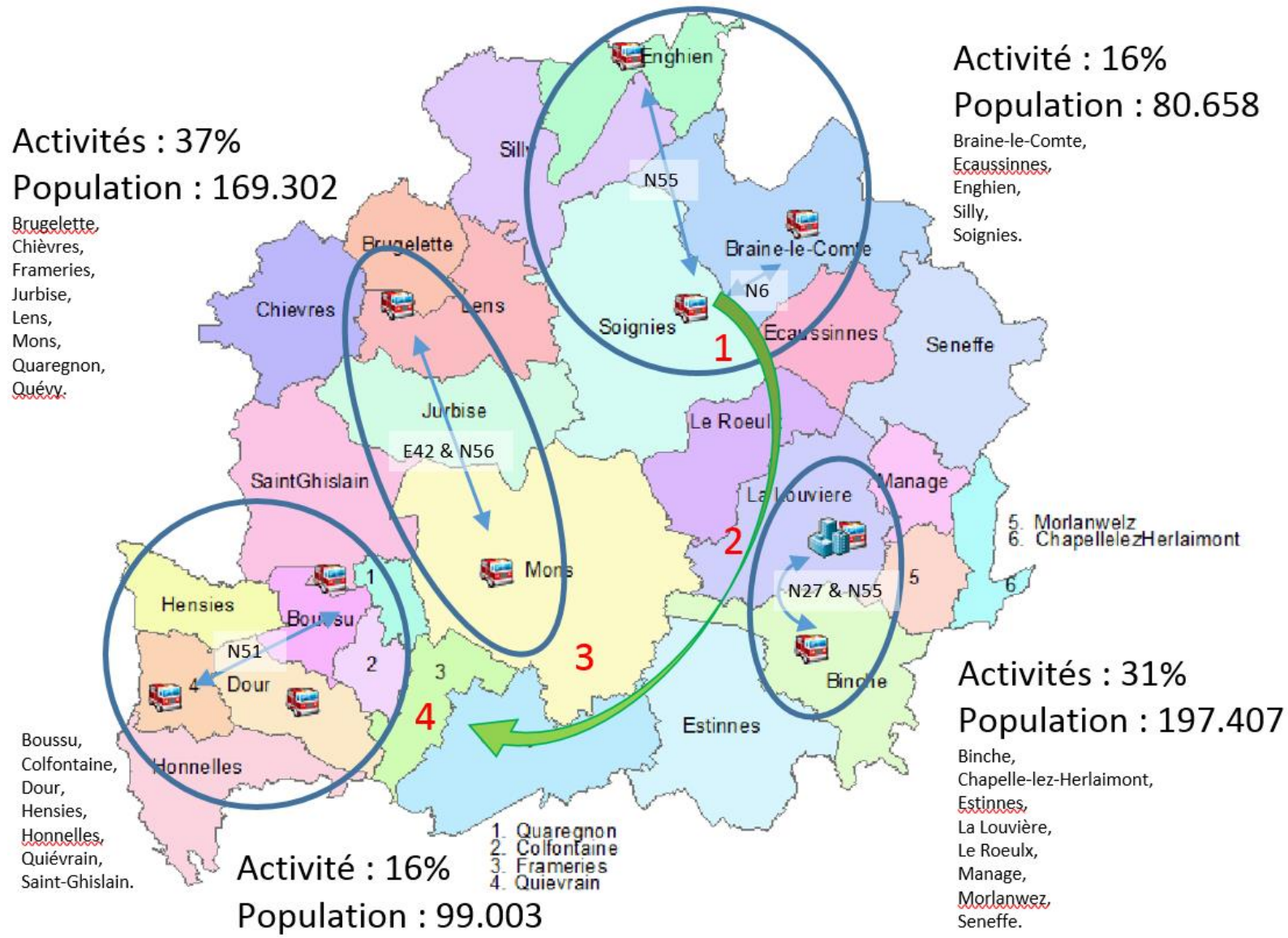
3. Quatre Directions



4. Quatre groupements



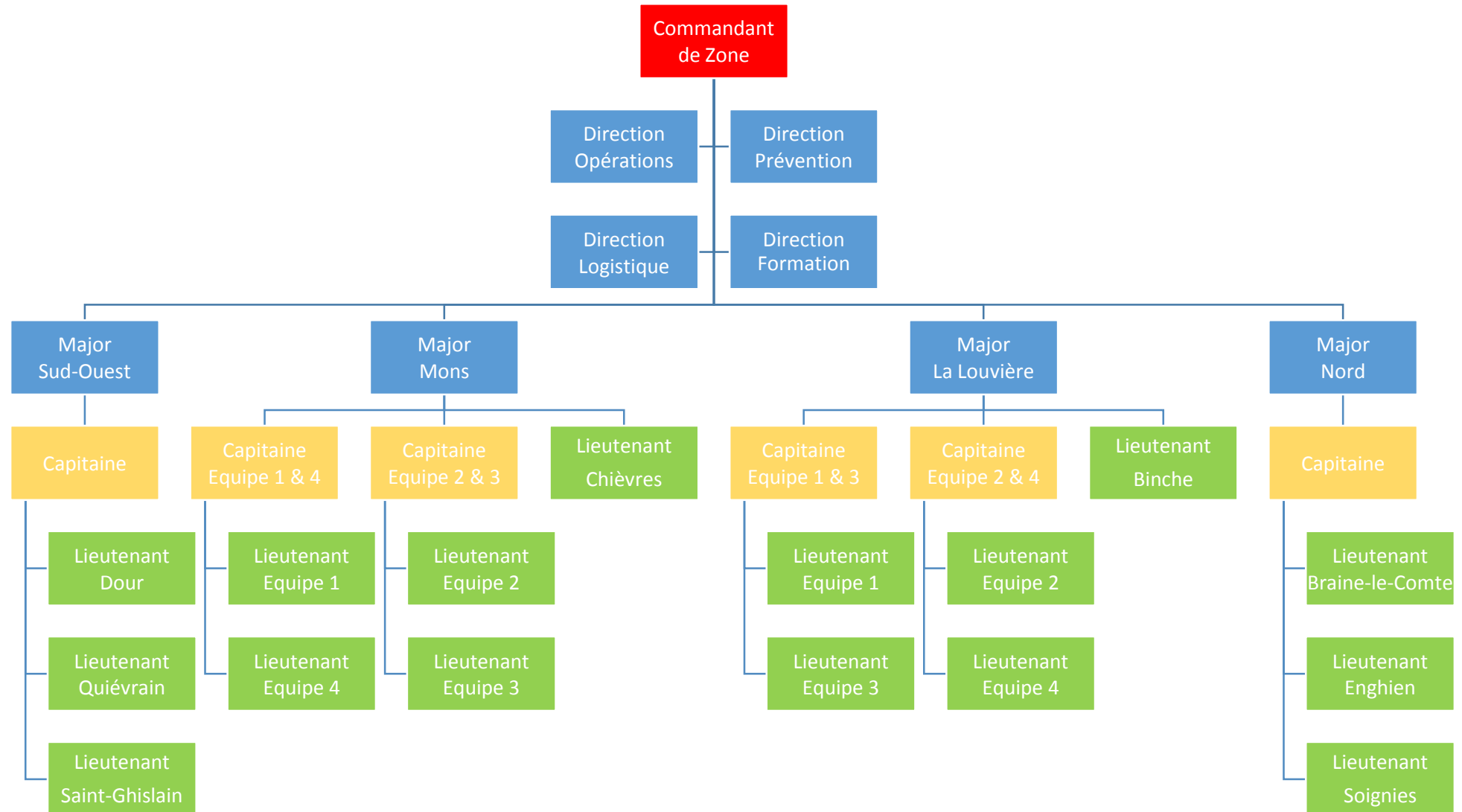
5. Numérotation des groupements



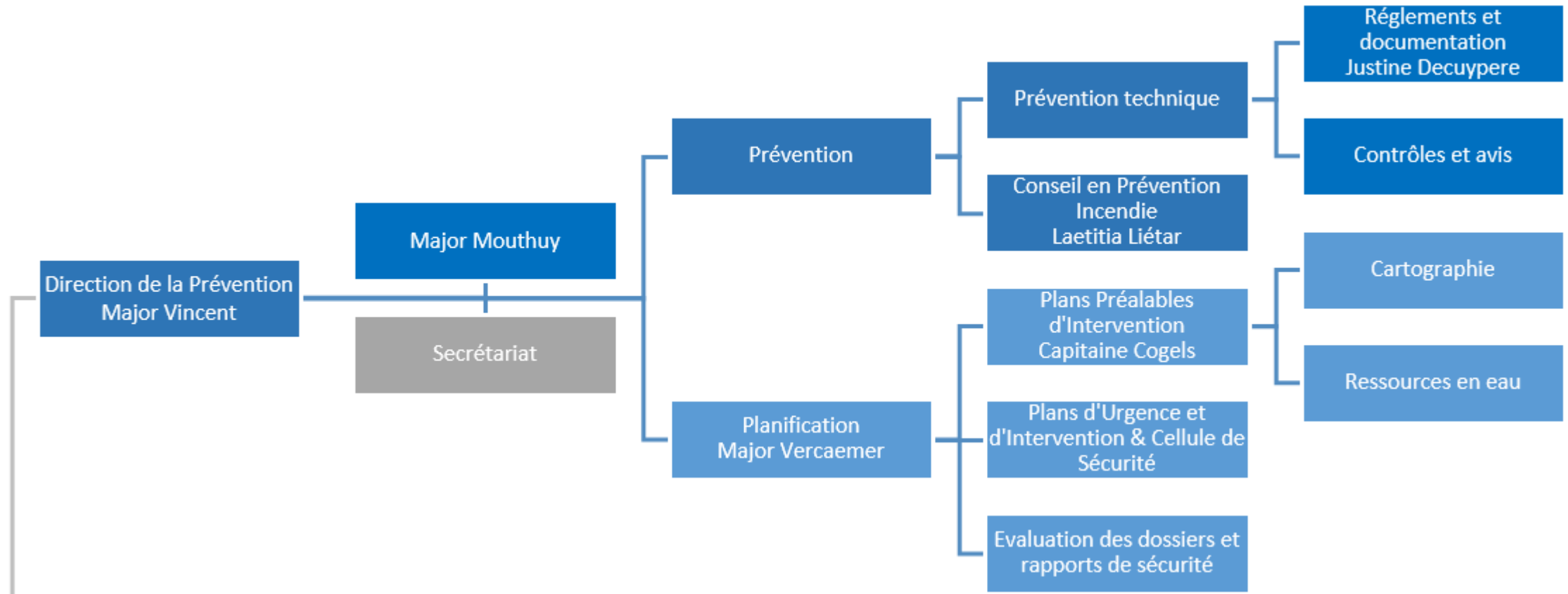
7. EM = CT

- **Pyramide hiérarchique basée sur le people management de l'organisation des postes**
 - 4 groupements de postes sont identifiés. L'objectif est de hiérarchiser en vue d'une meilleure coordination administrative et opérationnelle.
 - Les majors désignés à la tête des groupements sont les officiers responsables des postes de ce groupement.
 - L'état-major est donc confondu avec la Commission Technique.
 - La pyramide hiérarchique ainsi créée assume le people management en ce compris l'évaluation.
 - Il est indispensable de distinguer la hiérarchisation de la « préparation » de celle des « Opérations » et « Prévention ». Ces 2 dernières ne peuvent en aucune façon être cloisonnées et doivent, spécifiquement pour les « opérations », travailler en réseau de postes.

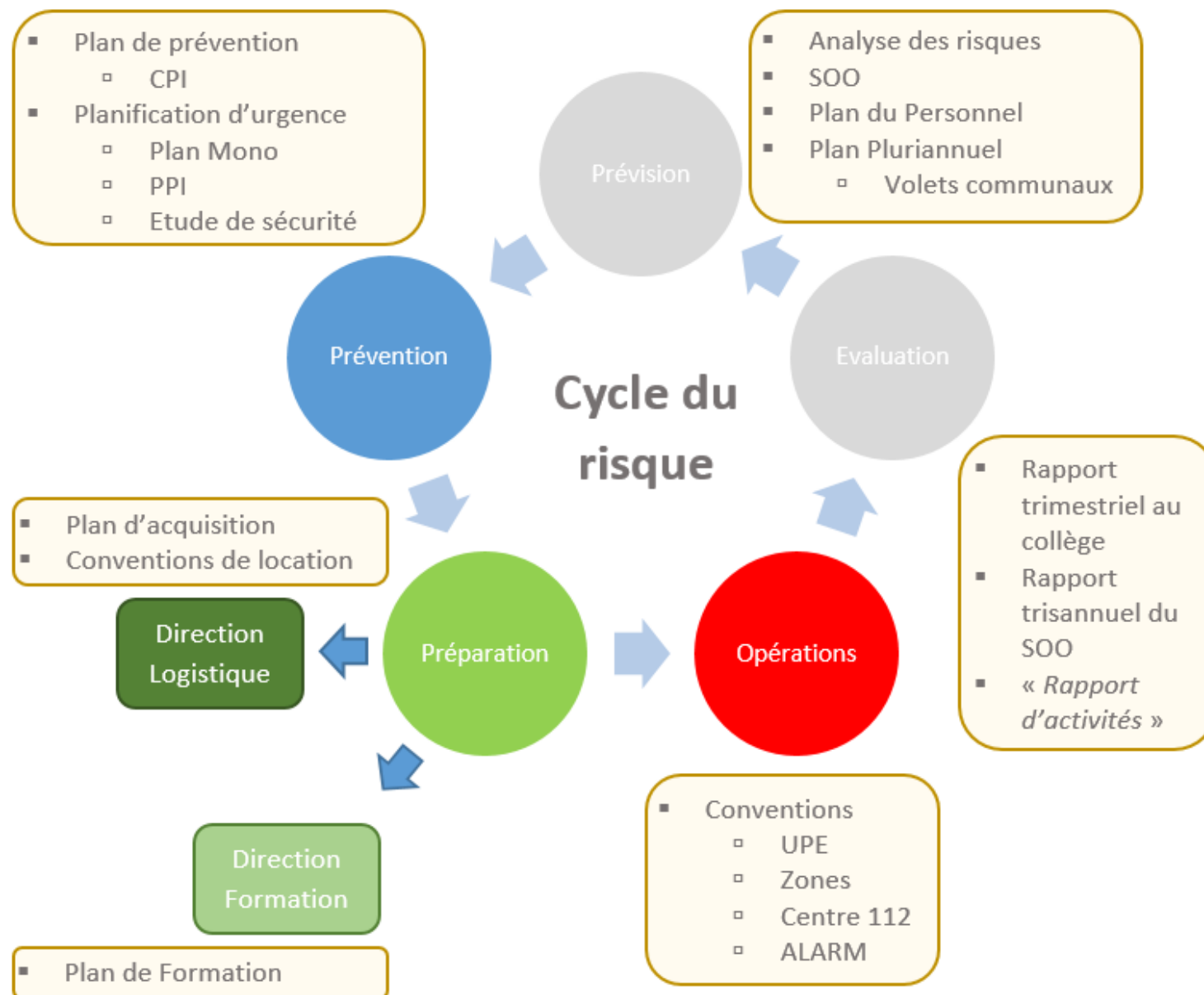
6. Hiérarchie pyramidale



6. Hiérarchie pyramidale



Les plans de la zone

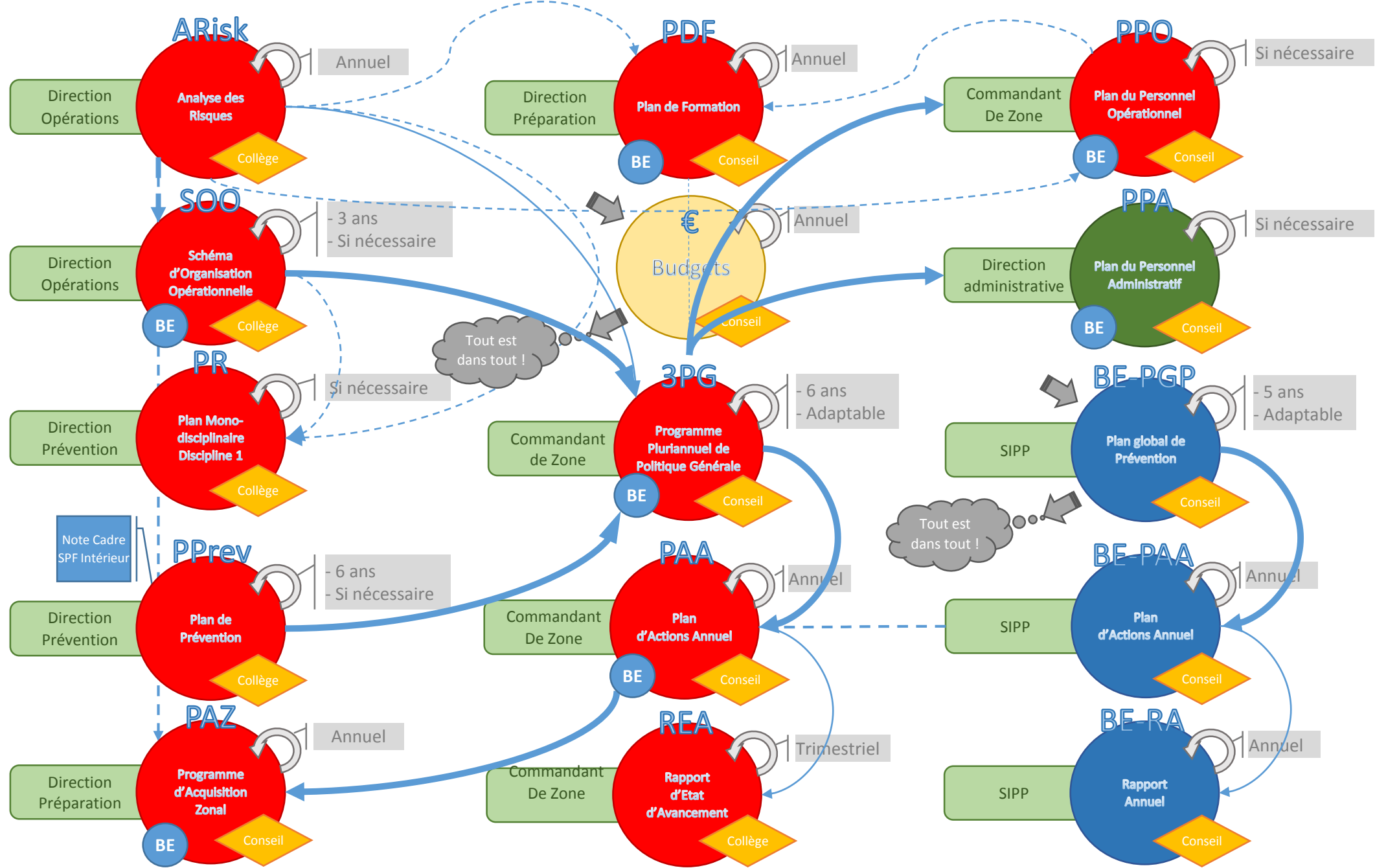


Les plans de la zone

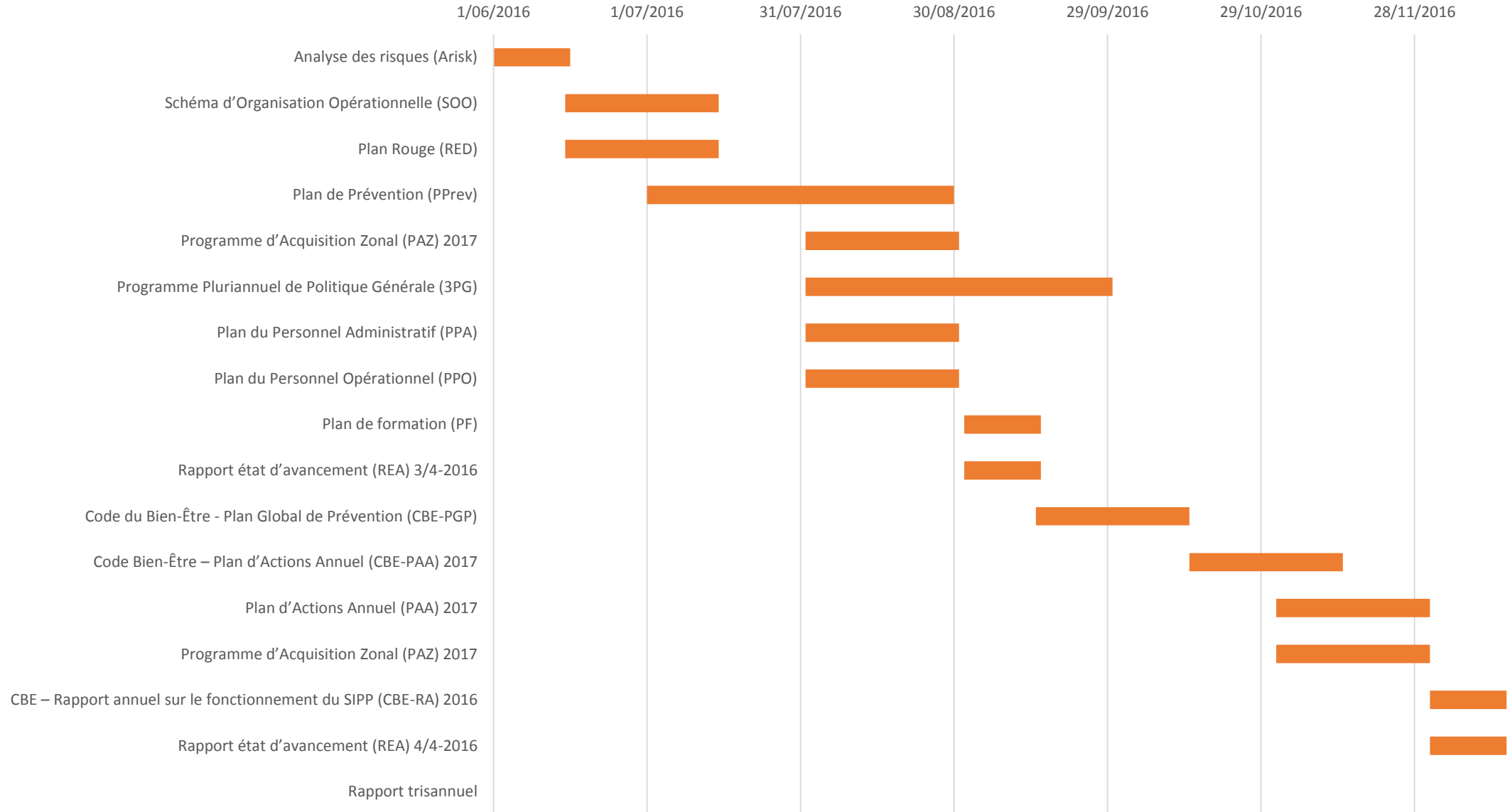
Description	Owner	Fréquence de reviewing	Dead-line 2016	Définition	Interaction avec les autres plans	Référence légale
Analyse des risques	« La zone utilise, dresse, fait, ... » (art 3, 4, 5 & 6 de l'AR)	Annuelle par déduction ...	Mai 2016	Il s'agit de faire une description de la zone, un inventaire et une analyse statistiques des risques récurrents ainsi qu'un inventaire et une évaluation des risques ponctuels.	> 3PG (art 5 §1 de l'AR)	Arrêté royal du 14 octobre 2013 fixant le contenu et les conditions minimales de l'analyse des risques visée à l'article 5, alinéa 3, de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile
Schéma d'Organisation Opérationnelle (SOO)	« Le Cdt de zone établit ... » (art 22/1 de la Loi)	A chaque fois que nécessaire (art 22/1 de la loi) ainsi qu'une évaluation trisannuel (art 4 de l'AR)	Juin 2016	Il s'agit de fixer l'organisation administrative et opérationnelle de la zone (comprend les modalités de l'organisation opérationnelle et les moyens opérationnels nécessaires pour assurer les missions).	Même durée que le 3PG (art 22/1 de la Loi)	Arrêté royal du 25 avril 2014 déterminant le contenu minimal et la structure du schéma d'organisation opérationnelle des zones de secours et modifiant l'arrêté royal du 10 novembre 2012 déterminant les conditions minimales de l'aide adéquate la plus rapide et les moyens adéquats.

Les plans de la zone

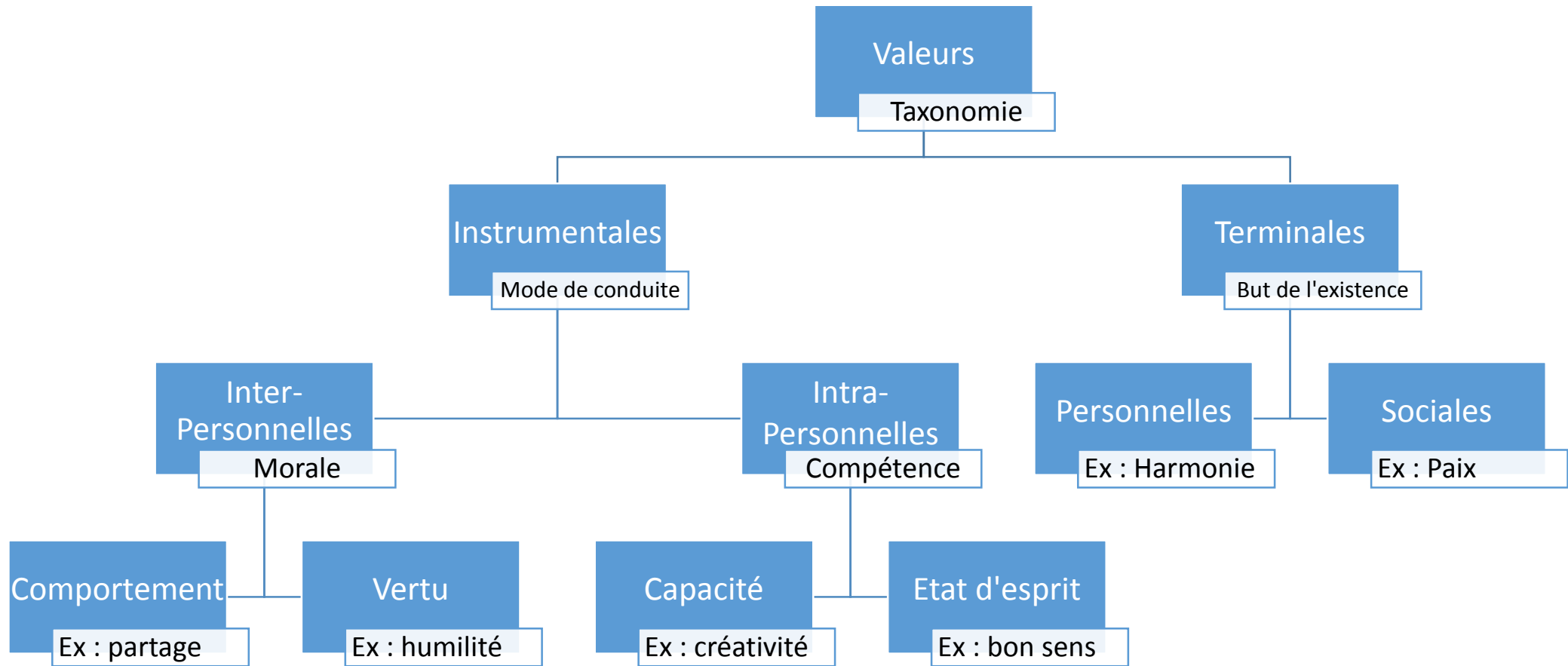
Plan	Réalisateur	Approbateur	Consulté	Informé
Plan du Personnel Opérationnel (PPO)	Le Commandant de zone (Art 102 Loi du 15 mai 2007)	▪ Le conseil fixe (Art 102 Loi du 15 mai 2007), ▪ Le Gouverneur approuve (Art 129 Loi du 15 mai 2007).		Tutelle spécifique spéciale (Art 127 Loi du 15 mai 2007)
Code Bien-Être – Plan d'Actions Annuel (CBE-PAA)	La zone (Art 11 AR 27 mars 1998) qui le délègue au conseiller en prévention	Collège (Art 63 8° Loi du 15 mai 2007)	Les membres de la ligne hiérarchique et les Services de Prévention et de Protection au travail. (Art 12 AR 27 mars 1998)	▪ Travailleur ▪ Ligne hiérarchique



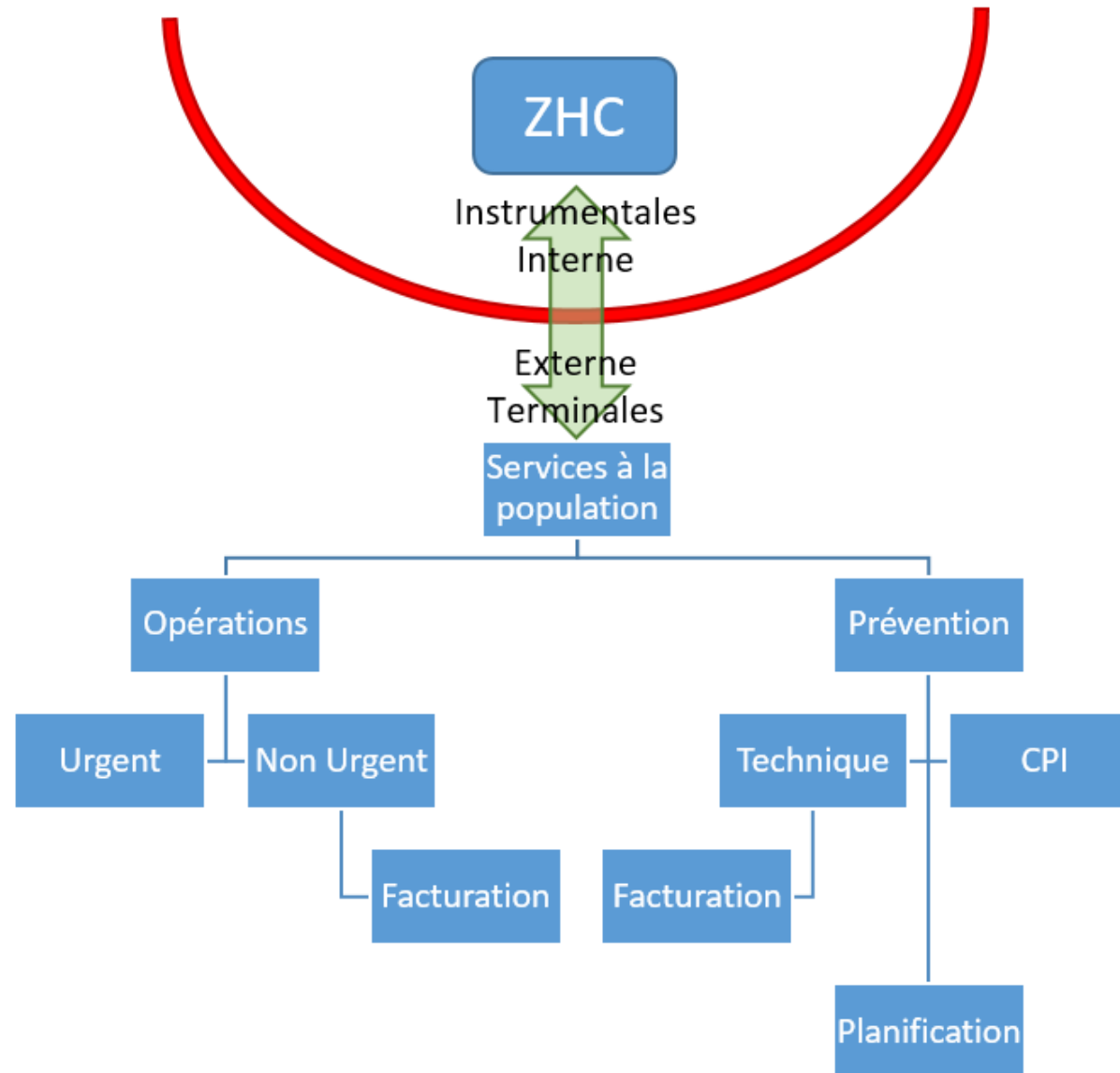
ZHC - Rédaction des plans - Diagramme de Gantt



8. Extraction des valeurs



8. Extraction des valeurs



9. Préparation des Face 2 Face

- Connais-toi toi-même !
 - Belbin : Rôles dans une équipe,
 - Offman : Ma plus grande qualité peut être un défaut !
- Sondage sur les Valeurs,
- Fiche de fonctions et tâches proposée par le Lt Bouarfa,
- Sondages : Dans les 5 dimensions du cycle du risques :
 - Ce qu'il faut arrêter (les mauvaises pratiques) !
 - Ce qu'il faut maintenir (les bonnes pratiques),
 - Ce qu'il faudrait faire (suggestions) ?

9. Préparation des Face 2 Face

- **Entretien : Objectifs 2016**

- Analyse des résultats des « connais-toi toi-même »,
- Discussion sur les suggestions.
- Positionnement dans l'organisation et la hiérarchie « People Management » ?
- Positionnement dans l'organigramme fonctionnel ?
- Fixer les objectifs 2016 :
 - Points OJ CT,
 - Marchés publics,
 - Rédaction des plans,
 - Objectifs US (exemple : organiser un exercice CMIC), Objectifs services transversaux,
 - Objectifs gestion de projets,
 - Etc.

10. Désignation des directeurs et responsables

- Directions :
 - Prévention : Major Vincent,
 - Préparation – Logistique : Major Van Der Donckt,
 - Préparation – Formation : Major Haumont,
 - Opérations : Major Deschamps,
- Groupements :
 - 1 (Nord) : Major Leriche,
 - 2 (LLV) : Major Maldague – Major Mouthuy ff,
 - 3 (Mons) : Major Vercaemer,
 - 4 (Borinage) : Major Jonas.

Re-Birth

ZHC - Bulletin de vote de la réorganisation opérationnelle de la Zone Hainaut Centre		
	Juin 2016	Signature du Cdt ff.
Je marque mon accord sur la proposition d'organisation et de répartition des fonctions et tâches du Cdt de Zone ff. jusqu'à la sélection d'un nouveau Cdt de Zone.		Oui / Non
<u>Dans la négative</u> , je marque mon accord sur les propositions suivantes :		
1. Le principe d'affectation des officiers (adéquation fonction et grade)		Oui / Non
2. La classification des postes (critères et pondération)		Oui / Non
3. Les 4 directions sur base du cycle du risque et des services		Oui / Non
4. Les regroupements de postes sous la responsabilité d'un major		Oui / Non
5. La numérotation des groupements		Oui / Non
6. La hiérarchisation pyramidale pour le people management		Oui / Non
7. L'assimilation de l'EM (Directeurs) et la CT (Majors responsables de poste)		Oui / Non
8. La méthodologie de fixation des valeurs de la zone		Oui / Non
9. Le cadre et les objectifs de l'entretien individuel des officiers		Oui / Non
10. Les désignations des officiers directeurs et responsables		Oui / Non

Vote

ZHC – Re-Birth

