



FAQ - Référentiel des emplois et des activités

Wat ass den « Référentiel des emplois et des activités » ?

De « Référentiel des emplois et des activités » (kuerz REA), ass eng Annexe vum Règlement Intérieur an définiert déi verschidden sougenannten Emplois an déi domadder verbonnen Conditionen (z.B. noutwendeg Formatiounen, medizinesch Aptitude, etc.).

Oder anescht ausgedréckt: Un engem Emploi hänken verschidden Aktivitéiten/Missiounen. Fir dës Aktivitéiten/Missiounen korrekt kënnen ze réaliséieren, brauch de Pompjee verschidden Kompetenzen. Fir dës Kompetenzen ze erlangen, muss de Pompjee verschidden Conditionen (z.B. Formatiounen) erfëllen.

D'Zil vum REA ass et soumadder, fir an enger strukturierter an iwwersichtlecher Form dës verschidden Informatiounen ze définéieren an zesummen ze bréngen. Doduerch kënnen dann verschidden aner Themen (z.B. Kompetenzen an den Contenu vum der Formatioun) ofgeleedt ginn, esou datt zum Schluss eng kohärent an openeen opbauend Gesamtstruktur entsteed.

► **D'Zil vum REA ass et also, fir gutt ausgebildeten, kompetent a gesond Pompjeeën ze hunn, déi prett sinn, fir an den Asaz ze goen an hier Missioun do sécher an effikass ze erleedegen!**

Wou fannen ech den « Référentiel des emplois, des activités » ?

Dësen fënnt een op www.112.lu ënnert :

- └ Législation
 - └ Règlement intérieur et opérationnel
 - └ Référentiel des emplois, des activités

Wéi ass eng REA-Fiche opgebaut?

All REA-Fichen hunn déi nämlecht Struktur (Beispill vum Équipier-stagiaire INCSA):

3.1 Équipier-stagiaire INCSA

Emploi	Équipier stagiaire INCSA
Mission	Assister à des missions de lutte contre les incendies, d'intervention technique, d'accident de circulation et de secours à des personnes sous la responsabilité d'un chef de binôme

Am éischte Block fënnt een déi offiziell Désignatioun vum Emploi souwéi déi Haaptmissioun déi een mat dësem Emploi soll erfëllen.

Hierarchie	
Niveau supérieur (N+1)	Chef de binôme
Niveau inférieur (N-1)	Néant

Am zweete Block fënnt een d'Hierarchie: ween ass den direkten Chef (N+1), respektiv den direkt ënnerstalltenen Niveau (N-1). Dëst ass ëmmer bezunn op d'Situatioun wann een den jeweiligen Emploi ausübt.

Conditions d'accès	
Réglementaire	Aptitude médicale catégorie A
Autres emplois dont les compétences sont nécessaires	Néant
Autres emplois dont la compréhension est nécessaire	Équipier INCSA Chef de binôme INCSA
Autres conditions d'accès souhaitables	Néant

Am drëtte Block ginn d'Condition d'accès beschriww, déi een muss mindestens matbréngen, fir kënnen eng Nominatioun op dësen Emploi unzestriewen. Dëst sinn:

- « Réglementaire » : verschidden Grondvoraussetzungen wéi zum Beispill d'medizinësch Aptitude, ee Mindestalter, ee bestëmmte Führerschäin, etc.;
- « Autres emplois dont les compétences sont nécessaires » : dësen Emploi muss de Pompjee schon besëtzen. An der Reegel ass dëst den Emploi direkt ënnerdrënner an der Hiérarchie;
- « Autres emplois dont la compréhension est nécessaire » : de Pompjee soll Grondkenntnisser vun den Aufgaben vun dësen Emplois a senger Formatioun kennengeléiert hunn, vir ze verstoen wat dës am Asaz maachen. An der Reegel ass dëst den Emploi direkt uewendriwwer an der Hiérarchie;
- « Autres conditions d'accès souhaitables »: aner Conditionen déi wëschenswäert awer net verpflichtend sinn fir dësen Emploi (z.B. ee bestëmmten Führerschäin)

Conditions d'exercice	
Réglementaire	<p>Aptitude médicale catégorie A</p> <p>Nomination à l'emploi par le Conseil d'administration</p> <p>Durée de stage 2 ans suivant son admission au CGDIS, réduit à un an si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'agent provient des jeunes pompiers et ayant une ancienneté minimale de 2 ans comme jeune pompier ou ; - L'agent est stagiaire pompier professionnel <p>Minimum 100 heures d'astreinte par an pour les CIS qui participent au système de garde par permanence.</p> <p>Pour les CIS qui ne participent pas au système de garde par permanence : certification d'une activité opérationnelle régulière par le chef de centre.</p>
Formations requises	<p>CIC</p> <p>FIS I</p>
Formation(s) continue(s)	<p>4 heures de formation continue INCSA annuelle</p> <p>Maintien des acquis au niveau du CIS</p>

Am véierte Block ginn d'Conditionen beschriwwen déi een muss erfëllen fir den Emploi dierfen auszufëieren. Heirausser a Kombinatioun mat de Conditoun d'accès erginn sech dann och automatesch d'Conditionen déi ee muss erfëllen fir iwwerhaupt déi initial Nominatioun an een Emploi ze kréien.

Dëst sinn:

- « Réglementaire » : verschidden Grondvoraussetzungen wéi zum Beispill d'medizinësch Aptitude, ee Mindestalter, ee bestëmmte Führerschäin, etc.;
- « Formation requises » : dës Formatiounen muss ee mindestens ofgeschloss hunn, fir den Emploi kënnen ze kréien;
- « Formations continues »: dëst sinn d'Stonnen an d'Inhalter un Formations continues, un deenen een pro Kalennerjoer muss deelhuefen.

Activités exercées	
Activités principales	Manipuler et mettre en œuvre le matériel de lutte contre les incendies, de sauvetage et de secours à personne
Activités complémentaires	néant

De fënnefte Block beschreiwte d'Haupt- an Niewenaktivitéiten vum Emploi.

Wat ass een « Emploi opérationnel » ?

Een Emploi opérationnel beschreiwte eng opérationnel Funktioun, déi de Pompjee am Asaz kann ausüben. De Règlement opérationnel schreiwte fir, welchen Emploi opérationnel de Pompjee je no Asazgefier an Positioun um Asazgefier muss hunn.

Als Beispill : Op engem LF mussen mindestens 1 Chef de section, 1 Équipier INCSA als Machiniste, 1 Chef de binôme INCSA mat ARI an 1 Équipier INCSA mat ARI drop sinn.*

Wat ass een « Emploi managérial » ?

Een Emploi managérial beschreiwert d'Funktioun, déi de Pompjee am administrativen, logisteschen oder formatiounstechneschen Encadrement innerhalb vun enger Entitéit (CIS, GIS, etc.) kann ausüben. Den Règlement intérieur schreiwert fir, wéi managérial Aufgaben a Missiounen vun engem Pompjee je no sengem Emploi managérial kann ausgefouert ginn.

Als Beispill: Den Chef d'unité formation ennerstetzt den Chef CIS/GIS an sengen managérialen Tâchen am Beräich vun der Formatoun.

Wat ass d'Préambule vum REA?

An der Préambule vum REA stinn eng ganz Partie wichteg Erklärungen zum Opbau an der Applicatioun vum Référentiel:

- De générale Opbau
- Spezifesch Punkten je no Statut (Fräiwëlleg Pompjeeën, Berufspompjeeën, GIS oder d'Instruktioun)
- Reeglen fir Leit mam duebele Statut (fräiwëlleg/berufflëch)

Et ass also wichteg fir d'Verständniss vum Dokument, dës Préambule och eemol duerchezulesen respektiv bei Onkloerheeten an dësem nozeschloen.

Muss een all d'Conditionen laut REA-Fiche erfëllen fir säin Emploi ze haalen?

Jo, jeweils op een Kalennerjoer gekuckt muss een déi verschidden Conditionen laut REA-Fiche erfëllen, fir den jeweiligen Emploi kënnen ze haalen. Hei ass niwéi der Kontroll, der Gestoun an dem Encadrement vum Supérieur hiérarchique och d'Éegeberantwortung vun all Pompjee gefroot, fir seng Kompetenzen a säin Wëssen um Niveau ze halen. Dëst ass ee wichtegen Faktor fir d'Sécherheet um Asaz vu sech selwer an der ganzer Équipp!

Wat sinn d'Conséquences, wann een d'Conditionen laut REA-Fiche net méi erfëllt?

D'Hauptzill vum REA-Dokument ass fir ee kohärenten Kader vun den Emplois, Aktivitéiten an domadder verbonnen Kompetenzen virzeginn. Et geet also virun allem drëms een optimalt Zill virzeginn, ee strukturéierte Kader, wéi déi opérationnel a managérial Kompetenzen bei de fräiwëllegen a berufflëchen Pompjeeën sollen organiséiert sinn.

D'REA ass an deem Sënn also keen «Sanktiounsdokument» wann een Pompjee eppes net gemaach huet, mä genau de Contraire: ee Guide, fir Kompetenzen opzebauen, ze erleren an op Dauer ze erhalen!

Eng initial Nominatioun an een Emploi ass just méiglech, wann alleguerten d'Conditionen laut REA-Fiche erfëllt sinn. Dëst gëtt vun der Direktioun kontrolléiert a wann alleguer d'Conditionen erfëllt sinn, kritt de Pompjee automatesch eng initial Nominatioun an den jeweiligen Emploi.

No der initialer Nominatioun muss de Pompjee wéiderhin déi verschidden Conditionen laut REA-Fiche erfëllen, fir datt hien säin erezchten Kompetenzniveau kann halen. Et sinn dëst virun allem déi medinizesch Aptitude, déi opérationnell Aktivitéit souwéi déi jährelch Formation continue an de lokalen Maintien des acquis.

Am Kapitel 1.1 vun der Préambule sinn déi verschidden méiglech Konsequenzen beschriwwen, wann ee Pompjee eng oder méi vun dësen Conditionen net méi erfëllt. Am Kapitel 1.1. vun der Préambule ass dëst beschriwwen mat « *au cas où le pompier ne répond pas ou plus aux conditions d'exercice de cet emploi, il risque [...]* ». Et gëtt

deemno keen Automatismus wann ee Pompjee eng oder méi Konditiounen net méi erfëllt, mä et erfuerdert ëmmer eng objektiv Évaluatioun duerch de Supérieur hiérarchique vum Pompjee. Dëst erméiglecht doduerch een mënschen- a kompetenzorientéiert Management an eng Considéatioun vun individuellen Situatiounen. Mindestens eemol pro Joer soll esou eng Évaluatioun stattfannen.

Et ass domadder d'Aufgab vum Supérieur hiérarchique, an der Reegel den Zenter- oder Gruppechef an Zesummenarbecht mam Chef d'Unité Formation, d'Kompetenzen vu sengen Memberen stänneg ze évaluéieren. Den Zenter- oder Gruppechef, deen déi direkt Responsabilitéit vu senger Unitéit jo dréit, huet soumadder och d'Recht laut Règlement intérieur fir objektiv an motivéiert Konsequenzen fir ee Member, deen d'Conditionen laut REA net méi erfëllt, ze décidéieren. Esou kann de Chef zum Beispill décidéieren, ee Member temporär vum Déngscht auszuschléissen, bis hien d'Conditionen erëm all erfëllt. Hei gétt op den Titre 2 « Obligation des agents du CGDIS » vum Règlement intérieur verweisen, deen déi reglementaresch Basis heifir duerstellt.

Bei engem Pompjee wou am Kader vun der Evaluatioun opfällt, datt eng oder méi Conditionen laut REA net erfëllt sinn, soll den Zenter-/Gruppechef awer als Éischt probéieren eng individuell «Remise à niveau» vum Pompjee ze maachen (z.B. zäitno an eng FOCO umellen wann de Pompjee där schon länger keng méi gemaach huet), fir datt dësen erëm den noutwendegen Kompetenzniveau laut REA-Fiche erfëllt. Dëst bedéit deemno net direkt den automateschen Verloscht vum Emploi.

Den Zenter- oder Gruppechef huet och net d'Recht selwer ze décidéieren, engem Pompjee een Emploi wechzehuelen. Een Emploi carrément wechzehuelen kann nëmmen op Décisioun vum Generaldirekter (als Délégatioun vum Verwaltungsrood) geschéihen. Dëst ass vir Fäll virgesinn, wou de Pompjee den Emploi aus objektiven Grënn guer net méi kann behalen (z.B. définitiv medizinesch Inaptitude) oder selwer kee Wëllen méi wéist, fir d'Conditionen laut REA ze erfëllen.

Et ginn deemno zwou Méiglechkeeten wéi ee Pompjee säin Emploi ofgeholl kann kréien:

1. Op Décisioun vun der Generaldirektioun unhand vun objektiven Critèren (z.B. définitiv medizinesch Inaptitude) am Kader vun enger jährecher Évaluatioun;
2. Op Demande motivé vum Supérieur hiérarchique iwwert d'Voie hiérarchique, wann den Erhalt vum Emploi an den domadder verbonnenen Kompetenzen als net méi als méiglech ageschat gétt (z.B. wéinst feelender Präsenz an der Formation continue oder Refus vun der Remise à niveau).

Wéi kann de Pompjee een Emploi erëmkréien ?

De Pompjee kann heifir eng Demande un d'Commissioun de reconnaissance des diplômes et de VAE vum INFS stellen. Dës Commissioun évaluéiert dann spezifesch den individuellen Dossier vum Pompjee. Dës Procédure erméiglecht soumadder eng Considéatioun vun der individueller Situation vum Pompjee.

Kann de Pompjee vun engem Emploi démissionéieren ?

Ee fräiwëllege Pompjee kann op perséinlech Décisioun jidderzäit vun engem Emploi démissionéieren, wann hien dësen net méi ausüben wëll. Dëst ass iwwert d'Voie hiérarchique matzedeelen, fir datt d'Démissioun kann administrativ ëmgemat ginn.

Opgepasst : wann ee Pompjee vun engem Emploi bis eemol démissionnéiert huet, muss hien fir dësen erëmzekeréien, den uewen beschriwwenen Wee aschloen !

Ee Beruffspompjee kann dogéint net op perséinlech Décisioun vun engem Emploi démissionéieren, wëll dëst u sengem Beruff a sengem Posten drunhänkt.

Wisou sinn fir d'Emplois opérationnel verschidden Mindeststonnen u Garde/Astreinten festgeluecht ?

Dës Mindeststonnen sinn als Minimum unzegesinn, fir datt de Pompjee eng opérationnel Asazpraxis am jeweilegen Emploi behält. Dës Stonnen sinn also och am Kader vum Kompetenzerhalt unzegesinn. Dës Stonnen soen awer näicht iwwert dat reellt Engagement an d'Motivatioun vun engem (fräiwëllege) Pompjee aus an sinn dofir och net an deem Kader ze gesinn. Ee fräiwëllegt Engagement définéiert sech iwwert villfälteg Facteuren a soll net alleng un dësem Critère festgemaach ginn!

Wat ass den Ënnerschied tëscht Formation continue (FOCO) an Maintien des acquis (MDA) ?

D'Formation continue (FOCO) ass eng alljährlech vum INFS zentral organiséiert Formatioun mat am Virfeld définéierten Sujeten, déi fir all Pompjee am Land d'nämlecht sinn. Esou kënnen zum Beispill néi Techniken oder Taktiken landeswäit geschoult ginn, neit Material präsentéiert an erkläert ginn, oder Formatiounen ugebueden ginn, déi lokal am CIS/GIS net méiglech sinn (z.B. Heißbrandausbildung). D'Deelhuelen un der FOCO ass verpflichtend fir all opérationnelle Pompjee. D'Stonnen fir d'FOCO sinn je no Kategorie an Emploi an der REA-Fiche définéiert.

De Maintien des acquis (MDA) ass den lokal an der Entitéit (CIS/GIS) organiséierten Kompetenzerhalt. Am MDA sollen d'Pompjeeën hinnen schon bekannten Techniken an Taktiken reegelméisseg widderhuelen, fir hiert Wëssen ze erhalen. Wéiderhin soll am MDA och mam lokal verfügbaren Material geübt ginn souwéi d'Besonescheeten vum primären Secteur kennengeléiert ginn, zum Beispill duerch Visiten oder Exercicer op aneren Sitten. Den zäitlechen Ëmfang vum Maintien des acquis ass vum Zenter-/Gruppechef an Zesummenarbecht mam Chef d'unité Formation ze définéieren an un déi lokal an individuell Besoins unzepassen.

Wéi sinn Pompjeeën mat duebelem Statut (PV/PP) oder méi Affectatiounen ze behandelen?

Eng Kompetenz ass logescherweis ëmmer individuell op de Pompjee bezunn, esou datt zum Beispill eng Participatioun un enger Formatioun fir all Affectatioun vum Pompjee valabel ass an natierlech keng Saachen duebel oder dräifach mussen gemaach ginn.

Ee Beruffpompjee muss déi verschiddenen Conditounen laut REA am Kader vu sengem Beruff erleedegen, dëst gëtt him natierlech awer och a sengem Volontariat ugerechent.

Well de Maintien des acquis jo virun allem och déi lokal Connaissance vum Fierpark, Material an dem Asazsecteur beinhalt, ass et hei wichteg, reegelméisseg um Maintien des acquis vun all jeweileger opérationnelle Unitéit deelzehuelen, an där ee Pompjee affektéiert ass.