

A close-up photograph of a fire truck's side panel. The truck is primarily red with yellow and blue horizontal stripes. The number '112' is prominently displayed in large yellow characters on the red background. The truck is parked on a paved surface, and the background is slightly blurred, showing some outdoor lighting.

Une première vision stratégique

Pour un CGDIS consolidé et renforcé, apte à faire face en 2025, aux enjeux de sécurité civile

Préambule	4-5
L'appréciation de la situation	6
Une volonté politique forte et affichée	7
L'état final recherché	8
Cinq orientations stratégiques	10-11
L'intention du Directeur général	12-13
15 projets	14-37

Sommaire

Préambule

Le 1er juillet 2018, le CGDIS était créé. Afin de préparer cette création et, de manière à conduire les deux premières années, dites « transitoires », le Directeur général, avec l'appui du Comité directeur avaient réfléchi et rédigé un projet de service.

Ce document, à vocation très opérationnelle, a permis de guider les actions nécessaires à la création de la sécurité civile, à l'optimisation des services de secours et à la réorganisation opérationnelle et institutionnelle. Bien qu'un certain nombre de travaux reste à réaliser ou à finaliser, nous pouvons dire que globalement, ce projet a atteint ses buts et qu'il convient de le clôturer.

En effet, à travers la validation et la publication du PNOS, Madame la Ministre de l'Intérieur, en collaboration avec les bourgmestres, a fixé pour 2025, un nouveau cap et une nouvelle ambition politique au CGDIS.

Il s'agit donc aujourd'hui, pour le conseil d'administration du CGDIS, le Directeur général, le Comité directeur et l'ensemble des membres du CGDIS, quels que soient leur grade et fonctions, de s'inscrire dans cette vision et de la traduire en un programme de mise en œuvre du PNOS, permettant au CGDIS d'atteindre les objectifs fixés dans le contrat opérationnel.

Le présent document a ainsi pour vocation à présenter, après un rappel du contexte :

- ▶ l'ambition politique affichée
- ▶ l'état final recherché
- ▶ les 5 orientations stratégiques arrêtées par le Conseil d'administration
- ▶ l'intention du Directeur général
- ▶ les 15 projets permettant de répondre aux orientations stratégiques



Feu de végétation à Schouweiler, 2021

- les défis à relever en termes de construction de l'organisation managériale, de doctrine opérationnelle, de crédibilité et de positionnement du CGDIS vis-à-vis de ses partenaires, restent entiers.

Ce dernier élément a également été mis en valeur par les retours d'expérience relatifs notamment à la gestion de la pandémie de la COVID-19, du feu d'immeuble qui a eu lieu à Rumelange, ainsi que de la tornade qui s'est produite sur les communes de Pétange et Käerjeng.

Enfin, l'actuelle pandémie liée à la COVID-19, dont ni l'issue, ni la durée ne sont encore connues, entraîne une certaine incertitude sur l'avenir, tant en termes de contraintes à prendre en compte, que de conséquences financières et budgétaires.

L'appréciation de la situation

Les conclusions de la phase d'analyse du PNOS ont montré que :

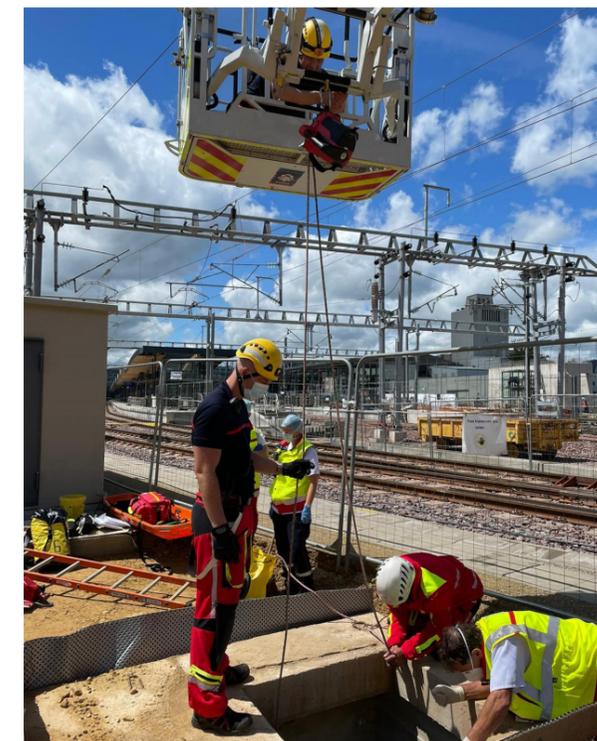
- nous allons vers une progression annuelle du nombre d'opérations de secours, du fait de l'augmentation régulière de la population résidente et non résidente, ainsi que de son vieillissement
- celle-ci sera également accompagnée par une diversification de nos missions, notamment par l'apparition et l'augmentation des effets du réchauffement climatique

Une volonté politique forte et affichée

Madame la Ministre de l'Intérieur a fixé en conclusion du PNOS, la stratégie nationale d'incendie et de secours qui vise à :

- garantir une arrivée des secours en 15 minutes pour 90 à 95% des opérations de secours relatives au secours d'urgence aux personnes, à la lutte contre les incendies et à la désincarcération des victimes d'accident de la circulation
- répondre aux enjeux de la couverture des risques particuliers et des effets potentiels des menaces
- accroître et renforcer ses contacts avec tous les acteurs de la sécurité civile et de la gestion de crise
- promouvoir une culture de la prévention des risques et de la sécurité civile auprès de la population.

Par cela, elle affirme sa volonté de voir le CGDIS devenir une organisation fiable et robuste, reconnue par la population et les autres interlocuteurs comme l'acteur principal de la sécurité civile et un partenaire majeur de la gestion de crise.



Intervention du GIS GRIMP à Ettelbruck, 2021

L'état final recherché

La mise en œuvre de la stratégie nationale d'incendie et de secours et l'atteinte des objectifs susvisés nécessitent de renforcer et de consolider l'organisation managériale et opérationnelle du CGDIS.

Il s'agira donc de pouvoir évaluer en 2025 que :

- ▶ l'organisation opérationnelle du CGDIS est optimisée ;
- ▶ l'organisation managériale est construite de manière à servir les missions opérationnelles.

Cette évaluation posera les bases à l'élaboration du prochain PNOS à établir pour la période de 2025-2030.



5 orientations stratégiques

Afin d'atteindre, à l'horizon 2025, l'état final recherché, le conseil d'administration du CGDIS a fixé au Directeur général Paul Schroeder et au CODIR les 5 orientations stratégiques suivantes.

1 UN CADRE GÉNÉRAL DE L'ACTION COHÉRENT

La validation du PNOS et la définition du contrat opérationnel impose de réviser le règlement opérationnel et l'ensemble des documents doctrinaux, afin qu'ils :

- ▶ soient adaptés aux enjeux du contrat opérationnel ;
- ▶ permettent aux pompiers volontaires et professionnels, au personnel de santé, administratif et technique, de préparer, de concevoir, de conduire et de soutenir l'emploi opérationnel des moyens du CGDIS.

2 DES FEMMES ET DES HOMMES À LA HAUTEUR DES ENJEUX

En portant l'effort sur le renforcement des ressources humaines du CGDIS, il s'agit de produire l'effet majeur attendu pour atteindre l'état final recherché :

- ▶ en recrutant et en formant le personnel nécessaire et suffisant afin de garantir, en quantité et en qualité, la ressource humaine volontaire et professionnelle ainsi que leurs compétences;
- ▶ en se donnant les moyens :
 - d'assurer le suivi régulier de l'état de santé du personnel afin de fiabiliser leurs capacités et leur disponibilité,
 - de créer une adhésion et une culture de l'éthique et les valeurs du CGDIS,
 - de reconnaître l'engagement du personnel à l'intérieur et à l'extérieur du CGDIS, particulièrement par les communes et les autres employeurs publics ou privés,
 - de contribuer à la formation des jeunes pompiers et à l'éducation de la population à la prévention des risques et à la sécurité civile.

3 UNE ORGANISATION OPÉRATIONNELLE CONSTAMMENT PRÉPARÉE ET ENTRAÎNÉE, PERMETTANT DE PRENDRE RAPIDEMENT L'ASCENDANT

Afin de respecter le contrat opérationnel, il s'agit de :

- ▶ garantir l'engagement permanent dans le cœur de missions grâce au maintien de la couverture opérationnelle et des potentiels opérationnels journaliers ;

- ▶ assurer une capacité de montée en puissance et de gestion de crise ;
- ▶ intégrer l'ensemble de nos partenaires luxembourgeois, transfrontaliers et européens.

4 DES CAPACITÉS OPÉRATIONNELLES ET DES INFRASTRUCTURES IDÉALEMENT RÉPARTIES SUR LE TERRITOIRE PERMETTANT UNE ACTION PROMPTE ET EFFICACE

Il s'agit de se doter d'équipements adaptés aux risques à couvrir, anticipant les évolutions techniques et technologiques,

- ▶ accueillis au sein d'infrastructures adaptées aux missions;
- ▶ disponibles et entretenus par une maintenance efficiente garantie.

5 UNE ORGANISATION MANAGÉRIALE SIMPLE ET CLAIRE, GAGE DE FIABILITÉ, DE ROBUSTESSE ET GARANTISSANT LE FINANCEMENT NÉCESSAIRE

Il s'agit de :

- ▶ positionner chaque responsable au bon niveau avec des missions claires et les moyens nécessaires lui permettant d'intégrer son environnement, ses partenaires tant internes, qu'externes et particulièrement les bourgmestres et leur administration communale ;
- ▶ favoriser l'appropriation du concept d'emploi reposant sur les principes d'autonomie, de subsidiarité, de flexibilité et d'évaluation ;
- ▶ développer une culture du retour et du partage d'expérience, ainsi qu'un pilotage par la performance globale grâce à l'autoévaluation ;
- ▶ garantir le modèle de financement en termes de ressources propres et de dotations publiques pour la durée du PNOS, voire au-delà ;
- ▶ mettre à la disposition des outils, essentiellement informatiques, simples et efficaces, permettant à partir d'un accès unique, la mise à disposition et le partage des informations nécessaires à l'action de tout à chacun, selon son niveau de responsabilité.



L'intention du Directeur général

Afin de répondre à la volonté politique et d'atteindre l'état final recherché, tirant parti de l'ensemble des travaux produits ou en cours, **je veux consolider** et **renforcer** l'organisation managériale et opérationnelle, pour faire du CGDIS :

- ▶ une **organisation apprenante**, prête en tout temps et en toutes circonstances, à intervenir et à remplir son contrat opérationnel ;
- ▶ un **outil fiable, robuste et apte à faire face**, au plus tard en 2025, aux situations de sécurité civile ;
- ▶ un **acteur majeur et incontournable** de la gestion d'événements exceptionnels ou de crise ;

en :

- ▶ **m'appuyant sur des femmes et des hommes** en nombre suffisant, idéalement répartis sur l'ensemble du territoire pour répondre promptement à toutes les demandes de secours ;
- ▶ intégrant la **singularité humaine du volontariat** ;
- ▶ **maîtrisant l'ensemble des capacités opérationnelles et technologiques** pour agir avec efficacité et prendre au plus vite l'ascendant sur la situation afin d'en limiter les conséquences et de garantir un retour rapide à la normale ;
- ▶ **agissant résolument en coopération avec les autres acteurs**, interopérable avec ses partenaires luxembourgeois, frontaliers et européens ;
- ▶ **mettant notre fiabilité, notre robustesse et notre cohésion au service de la population et du Grand-Duché de Luxembourg**, de nos voisins transfrontaliers, voire de celle d'un pays touché par une catastrophe.



Paul Schroeder
Directeur général du Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS)

15 projets

Afin de répondre aux orientations stratégiques, 15 projets accorderont nos actions.

1. UN CADRE GÉNÉRAL DE L'ACTION COHÉRENT

PROJET 1

UN CONCEPT D'EMPLOI RÉVISÉ ET UN CORPUS DOCTRINAL COHÉRENT

Il vise à :

réviser le concept d'emploi qui précise la manière dont le Chef de Corps souhaite manager le CGDIS dans le cadre de la réalisation du contrat opérationnel

la création d'un corpus doctrinal regroupant :

- ▶ le règlement opérationnel mis à jour et parachevé, posant les grands principes et objectifs de l'organisation opérationnelle, ainsi que la catégorisation des CIS, afin de fixer les POJ, d'où découleront l'ensemble des plans de recrutement, de formation, etc.
- ▶ les règles de manœuvre opérationnelle qui précisent les conditions et la manière de procéder pour atteindre les objectifs définis dans le règlement opérationnel
- ▶ les techniques opérationnelles qui précisent les méthodes à mettre en œuvre afin de pouvoir procéder à la réalisation des missions
- ▶ les termes et concepts regroupés dans un glossaire, afin de garantir une compréhension sémantique partagée.



2. DES FEMMES ET DES HOMMES À LA HAUTEUR DES ENJEUX

PROJET 2

UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ADAPTÉE AUX BESOINS DU CGDIS

S'appuyant sur la catégorisation des CIS qui permet d'en déduire les effectifs nécessaires en pompiers volontaires et professionnels pour les atteindre elle doit permettre de réaliser l'effort principal de consolidation et de renforcement du CGDIS :

- ▶ par un recrutement ciblé en
 - Pompiers professionnels de base et officiers
 - Personnel de santé, administratif et technique.
- ▶ mais également en
 - Maintenant les effectifs de pompiers volontaires opérationnels
 - Développant les pompiers volontaires de support
 - Soutenant le recrutement des jeunes pompiers
 - Accompagnant les pompiers dans la gestion de leur aptitude médicale.

Anticipant les évolutions sociétales, par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, tant opérationnelle que d'encadrement en pompiers professionnels pour les directions fonctionnelles, les services zonaux et unités de certains CIS ou de support (personnel de santé, administratif et technique), elle :

- ▶ Recrute les meilleurs profils adaptés aux besoins
- ▶ Élabore et gère les carrières et
- ▶ Planifie les besoins en nombre, en compétences, en grades et les affecte aux postes où ils sont nécessaires.



Campagne de recrutement pour pompiers professionnels en 2021

PROJET 3

DES FORMATIONS CIBLÉES AUX BESOINS DU CGDIS

Tenant également compte des évolutions sociétales et intégrant les retours d'expérience, le CGDIS :

- ▶ forme, de manière autonome ou en partenariat, tous ses agents et développe leurs compétences pour répondre de manière adaptée et en toute sécurité :
 - Aux risques à couvrir
 - Aux missions opérationnelles ou administratives et techniques à remplir
 - Aux véhicules à utiliser.
- ▶ prépare l'avenir en appuyant la « Lëtzebuerger Pompjeeën » dans sa mission de formation des jeunes pompiers.

Pour ce faire, il s'appuie sur :

- ▶ des outils pédagogiques modernes, associant capacités de simulation et de mises en situation théoriques et pratiques, regroupés au sein du CNIS et du site de Wasserbillig
- ▶ des partenariats avec d'autres institutions de formation, universités, ou services de secours étrangers.



Formation Abstusi à Niederfeulen en 2020

PROJET 4

UN PROGRAMME GLOBAL DE FORMATION DE LA POPULATION À LA PRÉVENTION DES RISQUES ET À LA SÉCURITÉ CIVILE

Conçu et développé pour promouvoir une culture de la prévention des risques et de la sécurité civile :

- ▶ afin de forger et de garantir la résilience de la population, lui permettant d'être acteur de sa propre sécurité et ainsi par cette connaissance et ces compétences acquises, de limiter les demandes de secours ou de faciliter l'action du CGDIS.

Piloté par l'INFS et avec l'appui de la DSO, il vise toutes les couches de la société par des actions ciblées, adaptées et cohérentes, associant tous les acteurs de la jeunesse, de la famille, de l'éducation nationale, de la sécurité routière et du travail, etc.



Cours de premier secours - Journée de la prévention 2021

PROJET 5

UN ESPRIT DE CORPS FAÇONNÉ ET ANCRÉ

Reconnaissant et valorisant nos actions et nos compétences, tant en interne, qu'auprès de la population et des autorités.

Cultivant notre sentiment d'appartenance.

Fondé autour d'une éthique et une déontologie partagées et enseignées, donnant du sens à nos actions.

S'appuyant sur

- ▶ un protocole d'organisation de cérémonies officielles
- ▶ une indemnisation des pompiers volontaires équitable, véritable outil de motivation de leur disponibilité.



Parade dans le cadre de la fête nationale, 2019

3. UNE ORGANISATION OPÉRATIONNELLE PRÉPARÉE, SOUTENUE ET CONSTAMMENT ENTRAÎNÉE PERMETTANT DE PRENDRE RAPIDEMENT L'ASCENDANT

PROJET 6

DES DÉLAIS OPTIMISÉS

De traitement de l'alerte

- ▶ qui doit progressivement permettre d'atteindre le délai de la minute et 30 secondes, voire de la minute et 20 secondes.

De départ des secours en garantissant les POJ

- ▶ par une responsabilisation des chefs de CIS, de GIS, du CSL et des bases SAMU dans la gestion de leur effectif.
- ▶ par l'amélioration de la gestion de la disponibilité des pompiers volontaires grâce à des outils modernes et souples permettant, quels que soient le lieu et le moment, le partage de l'information des besoins et sa mise à jour.
- ▶ par l'organisation des permanences.
- ▶ par la définition des priorités d'affectation des pompiers professionnels en fonction des recrutements réalisés et des besoins dans les CIS.

D'arrivée sur les lieux en adaptant la couverture opérationnelle

- ▶ aux conséquences de la livraison de nouveaux bâtiments, tels que ceux du CNIS et prochainement du CIS Findel, ainsi que des projets programmés du CIS Dudelange (qui pourrait accueillir également les effectifs du CIS Bettembourg) et du CIS Pétange (regroupement des CIS Pétange et Pétange/Käerjeng), qui devraient être livrés d'ici 2025.
- ▶ aux conséquences liées à la professionnalisation de certains CIS et donc de l'amélioration du délai de départ.
- ▶ aux nécessités liées à la vie des CIS composés essentiellement de pompiers volontaires et qui peuvent générer des regroupements.
- ▶ par l'intégration du service First Responders à la doctrine du secours d'urgence aux personnes.
- ▶ en répartissant plus harmonieusement certains moyens (RTW, DLK, HLF, etc.) sur le territoire.
- ▶ en renforçant les liens transfrontaliers pour améliorer la couverture opérationnelle de part et d'autre des frontières.



Arrivée du SAMU sur une intervention.

PROJET 7

DES CHAÎNES DE COMMANDEMENT, MÉDICALE ET DE SUPPORT RENFORCÉES

Par l'augmentation des effectifs d'encadrement (officiers et cadres administratifs et techniques) des directions fonctionnelles, des services fonctionnels zonaux et des unités fonctionnelles des CIS, des GIS et du CSL, afin :

- ▶ d'optimiser la structure de commandement et de conduite
- ▶ d'atteindre, de former et d'entraîner les effectifs nécessaires aux POJ associés aux différentes fonctions de la chaîne de commandement
- ▶ d'intégrer nos partenaires opérationnels
- ▶ d'informer les autorités (bourgmestres et ministre de l'intérieur)
- ▶ de développer la fonction-clef « soutenir » qui combine et organise les fonctions administratives et logistiques, en vue de fournir en permanence au CGDIS, les ressources et les services indispensables à son fonctionnement et à son action.

Par la conception, l'acquisition et l'utilisation d'outils nécessaires au partage de l'information opérationnelle

Par l'augmentation des effectifs en personnel de santé (médecins, pharmaciens, vétérinaires, infirmiers, etc.), afin de garantir :

- ▶ la permanence des missions de soutien sanitaire en intervention et de coordination médicale
- ▶ la permanence de la fonction de DSM
- ▶ l'efficacité de l'emploi des SAMU
- ▶ l'intégration des infirmiers et médecins volontaires dans la mise en œuvre de la doctrine du secours d'urgence aux personnes
- ▶ la protection et préservation de la santé du pompier.

Par l'optimisation de l'emploi des GIS pour améliorer la couverture des risques particuliers

- ▶ en lien avec le développement de la planification opérationnelle
- ▶ en révisant si nécessaire, les concepts d'emploi des GIS.

Par le développement des pompiers de support afin d'augmenter notre capacité d'action dans les missions de sauvegarde, de manière à ne pas y consacrer tous les pompiers opérationnels et de garantir la couverture opérationnelle.



Le personnel de santé garanti entre autres le soutien sanitaire en intervention.

PROJET 8

DES CONCEPTS DE PRÉVENTION CONTRE LES INCENDIES, DE PRÉVISION OPÉRATIONNELLE ET DE PLANIFICATION OPÉRATIONNELLE COHÉRENTS ET INTÉGRÉS

Pour une application dans tout le pays

- ▶ des prescriptions de prévention contre les incendies régulièrement mises à jour
- ▶ des plans de secteur opérationnel et des plans d'intervention, dont les méthodes et outils sont développés et mis en œuvre
- ▶ d'une planification opérationnelle des risques particuliers, dont les méthodes et outils sont également développés et mis en œuvre, associant tous les acteurs concernés et permettant l'optimisation de l'emploi des GIS et des autres moyens d'appui
- ▶ de la planification relative à la désignation du CGDIS comme infrastructure vitale.

Faisant l'objet d'un enseignement spécifique ou intégré aux autres formations relatives aux techniques opérationnelles de l'INFS.

Afin de garantir sur le long terme, une capacité d'intervention permanente, efficace et en sécurité des pompiers du CGDIS, ainsi qu'un comportement adapté et résilient de la population.



PROJET 9

UNE PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE CIBLÉE AUX RISQUES PRÉSENTS PAR SECTEUR OPÉRATIONNEL OU THÉMATIQUE

Coordonnée par les Chefs de zone de secours pour ce qui concerne les CIS, par le Directeur de la coordination opérationnelle pour ce qui concerne les GIS et le CSL, ainsi que par le Directeur médical et de la santé pour ce qui concerne les SAMU, la préparation opérationnelle :

- ▶ a pour objet d'assurer le maintien des acquis relatives aux techniques opérationnelles et la connaissance des spécificités de chaque secteur opérationnel ou thématique
- ▶ comprend des phases d'entretien physique, d'instruction théorique et de manœuvre tactique
- ▶ complète la formation continue qui est définie, organisée et évaluée pour chaque emploi opérationnel par l'INFS
- ▶ vise à :
 - garantir l'intervention du CGDIS dans son cœur de missions (SAP, INC/SA)
 - assurer ses capacités d'appui général, au commandement, spécialisées (GIS) et de support, pour faire face à tous les enjeux de sécurité civile, même les plus durs.



Un exercice d'entraînement dans le tunnel Howald, 2021

PROJET 10

DES EXERCICES ET ENTRAÎNEMENTS RÉGULIÈREMENT ORGANISÉS

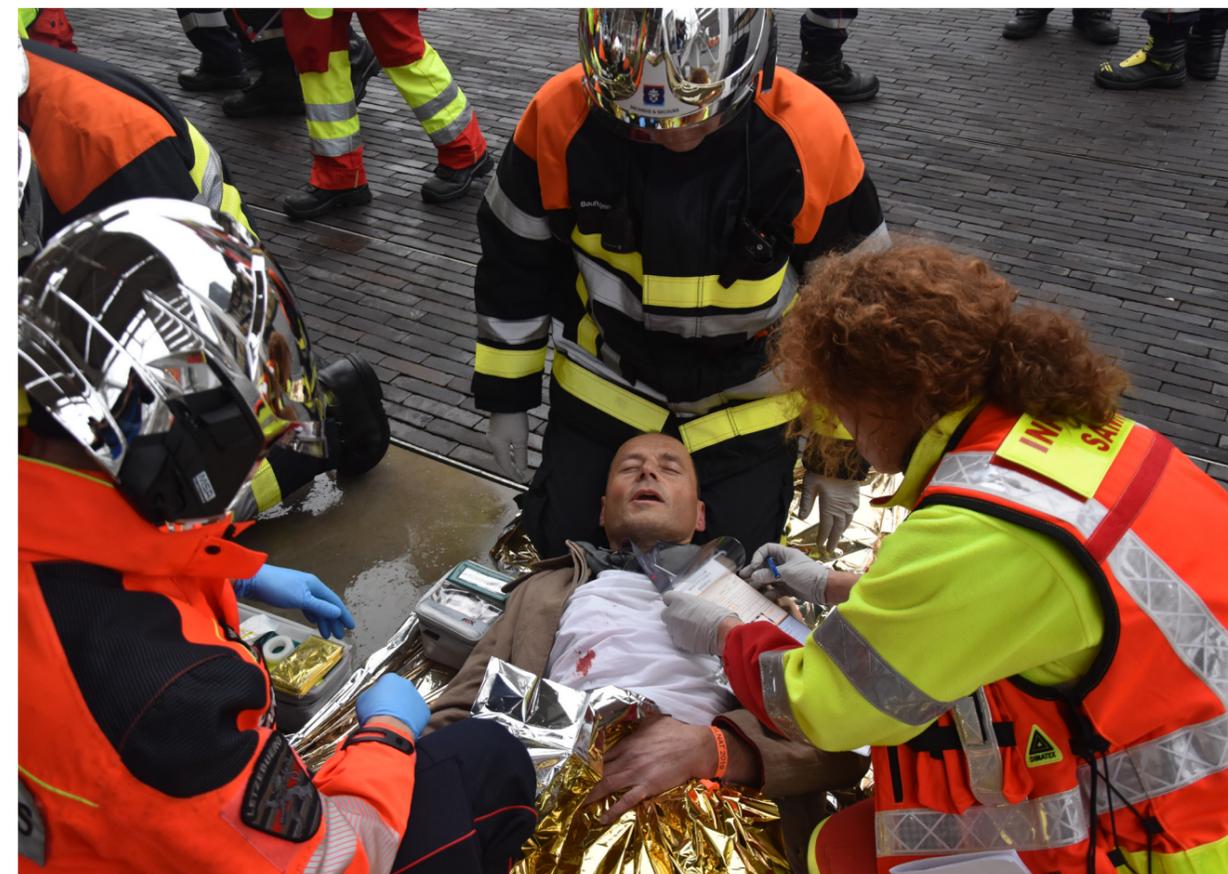
Dont le concept et les objectifs sont fixés par la DSO.

Coordonnés par les Chefs de zone de secours pour ce qui concerne les CIS, par le Directeur de la coordination opérationnelle pour ce qui concerne les GIS et le CSL, ainsi que par le Directeur médical et de la santé pour ce qui concerne les SAMU, ces exercices et entraînements réguliers ont pour objet :

- ▶ d'entraîner les pompiers, le personnel de santé et l'ensemble des chaînes susvisées, mais particulièrement la chaîne de commandement aux situations les plus exceptionnelles (plan NOVI, mise en œuvre d'un plan d'intervention d'urgence ou d'un plan d'urgence externe, etc.)
- ▶ de garantir la capacité de gestion de crise du CGDIS
- ▶ de valider et d'adapter les plans, la doctrine et le corpus doctrinal
- ▶ d'intégrer les partenaires opérationnels
- ▶ de garantir la fonction d'infrastructure vitale du CGDIS.



Exercice Vigilnat, 2019



Exercice Vigilnat, 2019

4. DES CAPACITÉS OPÉRATIONNELLES ET DES INFRASTRUCTURES IDÉALEMENT RÉPARTIES SUR LE TERRITOIRE PERMETTANT UNE ACTION PROMPTE ET EFFICACE

PROJET 11

DES ÉQUIPEMENTS ADAPTÉS AUX FONCTIONS ET AUX MISSIONS

S'appuyant sur un plan pluriannuel d'équipement qui tout en anticipant les évolutions techniques et des technologies,

- ▶ fixe les règles d'acquisition, de renouvellement et de répartition sur le territoire des véhicules, des matériels embarqués et associables, afin de garantir la couverture opérationnelle et la réalisation du contrat opérationnel, en tenant compte :
 - des conclusions du PNOS
 - de la catégorie des CIS
 - du type de véhicule tactique (principaux (RTW, HLF, LF), d'appui (DLK, TMF, SAMU, GWA, etc.) ou d'appui au commandement (PC)), des matériels embarqués et associables
 - de la localisation des risques
 - de la planification des risques particuliers
 - des cahiers des charges des véhicules, des matériels embarqués et associables, permettant de répondre aux capacités attendues et définies par les doctrines d'emploi.
- ▶ fixe les règles d'acquisition, de renouvellement et de répartition des équipements informatiques et de transmissions de manière à permettre
 - le partage de l'information opérationnelle entre le CSU, le CGO et les PC tactiques grâce à un logiciel d'appui à la gestion opérationnelle
 - la valorisation des données grâce à système d'information géographique totalement intégré
 - la communication opérationnelle et la transmission des messages et comptes rendus, ainsi que l'alerte des pompiers.
- ▶ garantit une lisibilité et une maîtrise des budgets.

Dont la maintenance garantit une disponibilité permanente.



Livraison de nouveaux RTW en 2020

PROJET 12

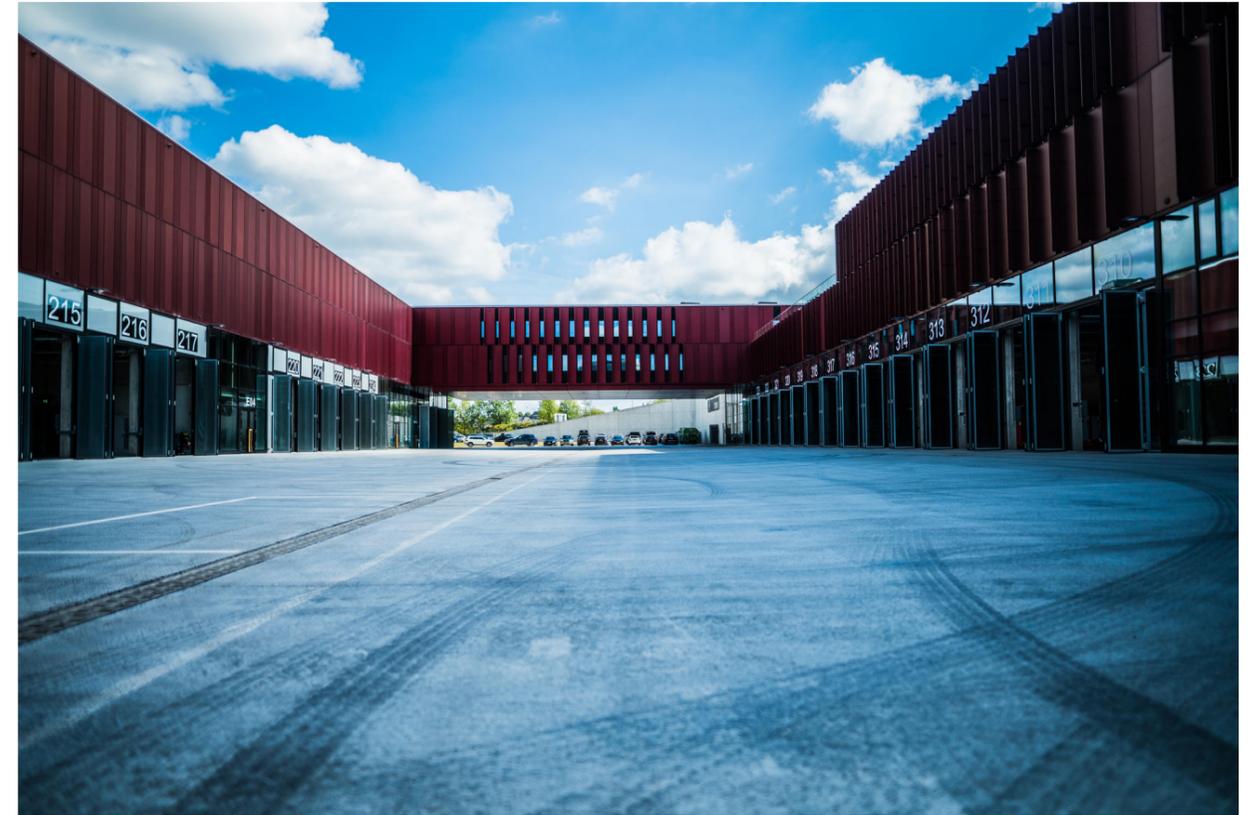
DES INFRASTRUCTURES ADAPTÉES AUX FONCTIONS ET AUX MISSIONS

S'appuyant sur un plan pluriannuel de besoins en surfaces, immeubles et infrastructures nécessaires au fonctionnement du CGDIS et tenant compte

- ▶ des conclusions du PNOS
- ▶ de la catégorie des CIS et de la couverture des risques, déterminant les types de moyens et personnel (POJ) affectés
- ▶ du guide de planification (Masterplanung) associés aux catégories de CIS
- ▶ des délais d'arrivée des secours, déterminant l'emplacement des infrastructures
- ▶ de la planification des risques particuliers, déterminant l'affectation d'équipements supplémentaires
- ▶ des besoins en locaux et surfaces (bureaux, stock, ateliers, etc.) au profit des directions fonctionnelles, des zones de secours, de l'INFS, du CGO
- ▶ des besoins en ateliers spécifiques (FTZ – Feuerwehrtechnische Zentralen : atelier ARI, buanderie, etc.)
- ▶ d'un programme de maintenance, d'entretien et de renouvellement des infrastructures immobilières existantes
- ▶ d'un programme d'optimisation de la résilience des infrastructures critiques
- ▶ des projets :
 - en cours de construction (CIS Findel et Remich)
 - en planification (CALT, CSL, CIS Nordstad, Dudelange, etc.)
 - a venir (CIS Esch-sur-Alzette, Clervaux, Pétange)
 - auxquels se rajoutent la trentaine de contacts avec les communes afin d'anticiper les nouveaux besoins.

Grâce à la mise à disposition d'un réseau informatique adapté aux besoins opérationnels et de gestion administrative.

Dont la maintenance garantit une parfaite exploitation.



La cour intérieure du Centre National d'Incendie et de Secours

5. UNE ORGANISATION MANAGÉRIALE SIMPLE GAGE D'EFFICACITÉ ET DE RÉSILIENCE

PROJET 13

DES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ET DE DÉLÉGATION DÉFINIES

Nécessitant de réviser le règlement intérieur afin de fixer les principes d'organisation et de gestion simples et claires, du CGDIS en :

- ▶ s'appuyant sur une structure hiérarchique et fonctionnelle qui
 - définit à l'instar de la chaîne de commandement opérationnelle, une unité de la chaîne de décision organique, représentée par le Chef de corps, dont les Chefs de zone de secours et les Chefs de CIS sont les délégataires sur le territoire
 - associe à ces chefs qui organisent, des fonctions spécialisées permettant de les appuyer et de les conseiller dans leur gestion, que sont les directions fonctionnelles, les services fonctionnels zonaux et les unités fonctionnelles des CIS
 - fixe sur la base de ces mêmes principes, l'organisation de gestion des GIS et du CSL par le Directeur de la coordination opérationnelle, ainsi que celle des bases SAMU par le Directeur médical et de la santé.

S'appuyant sur les qualités intrinsèques d'agilité et de réversibilité des pompiers pour développer une culture du retour et du partage d'expérience, du pilotage par la performance globale grâce à l'autoévaluation, afin de faire du CGDIS une organisation apprenante.



Le feu d'une grange à Mertert en 2020

PROJET 14

DES OUTILS SIMPLES ET EFFICACES

Permettant une gestion et un partage de l'information en fonction du niveau de responsabilité de chacun, ainsi qu'une évaluation de l'action globale du CGDIS.

S'appuyant sur des outils de gestion électronique des documents.

Evitant les redondances par l'interconnexion entre les différents systèmes de gestion de bases uniques de données.

Disponibles par un accès unique, via le portail CGDIS.

Garantissant le pilotage du CGDIS par la gestion des données fiables, accessibles, centralisées et sécurisées.

PROJET 15

UN FINANCEMENT DU CGDIS GARANTI À LONG TERME

Permettant le financement nécessaire à la réalisation du PNOS à l'horizon 2025.

Et au-delà, de garantir le modèle de financement du CGDIS, afin de :

- ▶ sécuriser les projets pluriannuels
- ▶ consolider les marchés publics
- ▶ stabiliser les dépenses courantes.



