



CORPS GRAND-DUCAL  
INCENDIE & SECOURS

# Règlement Intérieur

Version coordonnée au 19 novembre 2020



PRÉAMBULE .....	1
Chapitre 1 <sup>er</sup> : Le Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS) .....	1
Chapitre 2. – Objet, champ d'application et modification du règlement intérieur .....	1
TITRE 1 – FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DU CGDIS .....	3
Chapitre 1.1. Fonctionnement hiérarchique du CGDIS .....	3
Chapitre 1.2. Organigramme du CGDIS .....	5
Chapitre 1.3. Délégations des signatures .....	7
Chapitre 1.4. Communication institutionnelle .....	7
Chapitre 1.5. Management de la qualité.....	8
Chapitre 1.6. Protection des données .....	8
TITRE 2 – OBLIGATIONS DES AGENTS DU CGDIS.....	10
Chapitre 2.1. Déontologie.....	10
Chapitre 2.2. Hiérarchie, conduite, discipline .....	12
Chapitre 2.3. Obligations spécifiques opérationnelles .....	13
Chapitre 2.4. Véhicules de service du CGDIS .....	15
Chapitre 2.5. Organisation de la garde.....	18
Chapitre 2.6. Aptitude .....	19
Chapitre 2.7. Vie collective .....	19
TITRE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS DU CGDIS .....	21
Chapitre 3.1. Gestion du personnel et ressources humaines.....	21
Chapitre 3.2. Commission et procédure de sélection .....	27
Chapitre 3.3. Assurance AAA .....	27
Chapitre 3.4. Frais de route .....	28
Chapitre 3.5 Avancements des Pompiers Volontaires.....	29
Chapitre 3.6. Avancements des Pompiers Professionnels .....	33
Chapitre 3.7. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires et professionnels de la santé embauché au CGDIS.....	40

<b>Chapitre 3.8. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de la santé et psychologues volontaires ou sous contrat de prestation de service avec le CGDIS.</b>	<b>44</b>
<b>Chapitre 3.9. Procédure Disciplinaire</b>	<b>48</b>
<b>Chapitre 3.10. Experts</b>	<b>51</b>
<b>TITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES À L’INSTITUT NATIONAL DE FORMATION DES SECOURS</b>	<b>52</b>
<b>Chapitre 4.1. Référentiels des emplois, des activités et des compétences (REAC)</b>	<b>52</b>
<b>Chapitre 4.2. La formation des pompiers volontaires et professionnels</b>	<b>54</b>
<b>Chapitre 4.2bis La formation des jeunes-pompiers</b>	<b>60</b>
<b>Chapitre 4.3. La formation de la population</b>	<b>62</b>
<b>Chapitre 4.4. Le groupe curriculaire</b>	<b>63</b>
<b>Chapitre 4.5. Validation des acquis de l’expérience et reconnaissance</b>	<b>65</b>
<b>Chapitre 4.6. Agrément pour organisme formateur en matière de secours</b>	<b>68</b>
<b>Chapitre 4.7. Dispositions transitoires</b>	<b>68</b>
<b>TITRE 5 – RÈGLEMENT FINANCIER</b>	<b>69</b>
<b>Chapitre 5.1. Les règles budgétaires</b>	<b>69</b>
<b>Chapitre 5.2. Le budget annuel (A)</b>	<b>69</b>
<b>Chapitre 5.3. Le budget ajusté (B)</b>	<b>70</b>
<b>Chapitre 5.4. Le budget extraordinaire (C)</b>	<b>70</b>
<b>Chapitre 5.5. Le budget reporté (D)</b>	<b>71</b>
<b>Chapitre 5.6. Le plan pluriannuel</b>	<b>71</b>
<b>Chapitre 5.7. La procédure budgétaire</b>	<b>71</b>
<b>Chapitre 5.8. Les transferts budgétaires</b>	<b>71</b>
<b>Chapitre 5.9. Les Principes comptables</b>	<b>72</b>
<b>Chapitre 5.10. L’exécution du budget</b>	<b>72</b>



# Préambule

## Chapitre 1<sup>er</sup> : Le Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS)

§ 1. Le CGDIS est un établissement public à caractère administratif qui est organisé conformément aux lois et règlements en vigueur et qui jouit de l'autonomie financière et administrative.

§ 2. Les objectifs, principes fondamentaux et missions sont définis dans la loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile et création d'un Corps grand-ducal d'incendie et de secours (ci-après la loi du 27 mars 2018).

§ 3. La structure organisationnelle détaillée du CGDIS est annexée au présent règlement.

## Chapitre 2. – Objet, champ d'application et modification du règlement intérieur

### Section 1. Rôle du règlement intérieur

§ 1. Le présent document constitue le règlement intérieur du CGDIS du Grand-Duché de Luxembourg et est établi conformément aux dispositions de la loi du 27 mars 2018.

§ 2. Il prévoit en complément ou en précision des textes législatifs et du règlement opérationnel les dispositions applicables au fonctionnement du CGDIS.

§ 3. Le règlement intérieur précise le fonctionnement général de l'établissement public, édicte des dispositions relatives aux agents du CGDIS, aux modalités de formation, aux règles générales ainsi que des dispositions relatives à l'administration pure du CGDIS.

### Section 2. Champs et modalités d'application du règlement intérieur

§ 1. L'ensemble des pompiers professionnels et volontaires, le personnel administratif et technique, ainsi que les agents externes ou sous contrat exerçant des missions pour le CGDIS sont placés sous l'autorité du directeur général du CGDIS et ont l'obligation de se conformer au règlement intérieur.

§ 2. Le présent règlement peut être complété par des règlements de service et des notes de service qui peuvent émaner :

- du Directeur général
- des Directeurs fonctionnels
- des Chefs de zone
- des Chefs de centres d'incendies et de secours (CIS)

- des Chefs des groupes d'intervention spécialisés (GIS)
- du Chef du centre de soutien logistique (CSL)

**§ 3.** Les règlements de service émanant des différentes entités ou unités du CGDIS se déclinent du présent règlement sans pouvoir y déroger.

**§ 4.** Les règlements et notes de service doivent respecter les grandes lignes du fonctionnement général du CGDIS, et doivent être communiquées au supérieur hiérarchique.

**§ 5.** Chaque agent du CGDIS doit, à l'égard de ses responsabilités et pour autant qu'il est concerné, veiller à l'application du présent règlement, des règlements et notes de services. Tout manquement devra être communiqué au supérieur hiérarchique.

**§ 6.** L'agent qui ne respecte pas le présent règlement s'expose à une sanction disciplinaire.

### Section 3. Architecture du règlement intérieur

**§ 1.** Le présent règlement se décompose en TITRES, CHAPITRES, SECTIONS ET PARAGRAPHES, tous numérotés.

**§ 2.** Chaque partie du présent règlement peut comprendre des annexes qui peuvent être dissociées du document principal.

### Section 4. Dénomination et appartenance des agents selon leur statut

**§ 1.** De par leur nature, certaines dispositions du présent règlement intérieur ne s'appliquent qu'à certaines catégories d'agents du CGDIS, comme par exemple celle relative au port de l'uniforme.

De ce fait, il faut que les dénominations de catégories d'agents dans le présent règlement soient précises, constantes et univoques.

**§ 2.** Les dénominations suivantes seront donc utilisées dans le présent règlement pour désigner les agents :

- Agents : Toute personne, quel que soit son statut, exerçant des missions pour le CGDIS
- Pompiers : Tous pompiers volontaires et pompiers professionnels
- Intervenants : Tout agent opérationnel (pompiers, contractuels (p.ex. SAMU, experts))
- Volontaires : Tout pompier volontaire opérationnel, pompier de support, vétéran, jeune pompier
- Contractuels : Toute personne liée par contrat au CGDIS pour contribuer aux missions de celui-ci (p.ex. SAMU, experts)

# Titre 1 – Fonctionnement général du CGDIS

## Chapitre 1.1. Fonctionnement hiérarchique du CGDIS

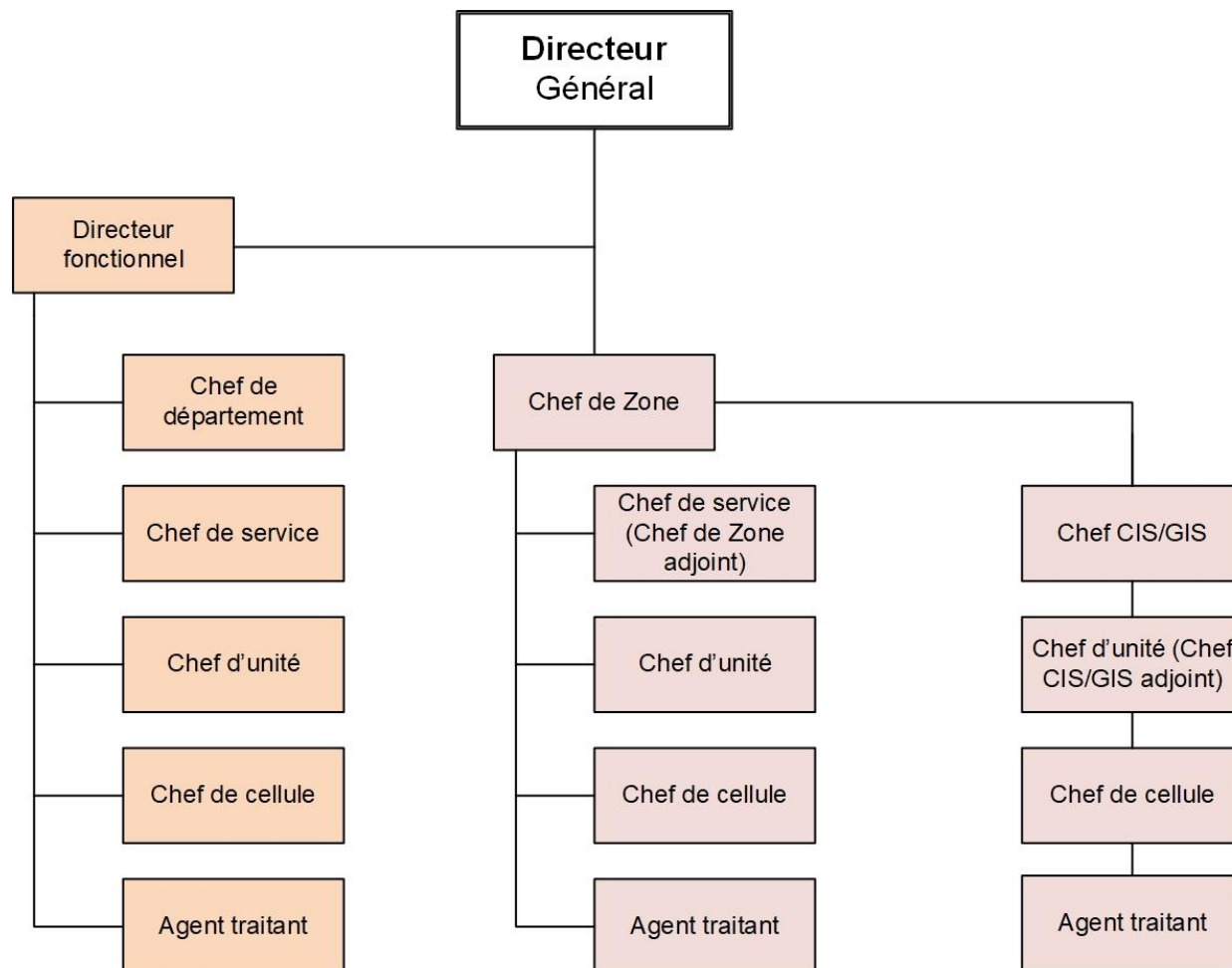


Figure 1

§ 1. Le CGDIS dispose :

- d'un Conseil d'Administration (CA) ;
- d'une direction générale ;
- de directions fonctionnelles ;
- de zones de secours ;
- de CIS ;
- de GIS ;
- du CSL.

Le directeur général et les directeurs fonctionnels forment le comité directeur.



**§ 2.** L'organigramme officiel du CGDIS définit pour chaque niveau : l'organisation et le programme de travail (compétences, responsabilités, missions et tâches) tout en considérant la hiérarchie des niveaux, qui est établi de la manière suivante :

- Niveau 1 - Directions
- Niveau 2 - Départements ou Zones
- Niveau 3 - Services ou CIS et GIS
- Niveau 4 - Unités
- Niveau 5 - Cellules

**§ 3.** L'organigramme est une annexe, partie intégrante du règlement.

La hiérarchie entre les différentes entités et leurs acteurs responsables respectifs est illustrée aux figures 1 et 2 et spécifiée ci-après.

**§ 4.** Le conseil d'administration détermine les orientations stratégiques du CGDIS.

**§ 5.** Le comité directeur élabore et propose les orientations stratégiques au conseil d'administration et les met en œuvre.

**§ 6.** La direction générale et les six directions fonctionnelles sont dirigées respectivement par le directeur général et les directeurs fonctionnels. Ils sont assistés par des chefs de département, des chefs de service, des chefs d'unité, des chefs de cellule et des agents traitants. Chaque directeur peut adapter la structure de sa direction au besoin.

**§ 7.** Les zones de secours sont dirigées par des chefs de zones, situés au niveau hiérarchique d'un chef de département. Selon les particularités de la zone, le chef de zone peut être assisté par des chefs de service fonctionnels (chef de zone adjoint), des chefs d'unité, des chefs de cellule et des agents traitants. Les chefs de zone peuvent adapter la structure de leur zone au besoin. Les chefs de zone reçoivent du directeur général leurs objectifs à atteindre et lui rendent compte de leurs actions. Les directions fonctionnelles assurent un conseil et un appui technique aux services fonctionnels des zones de secours.

**§ 8.** Les CIS sont dirigés par des chefs de CIS, situés au niveau hiérarchique d'un chef de service. Selon les particularités de chaque CIS, le chef de CIS peut être assisté par des chefs d'unité fonctionnels (chef de CIS adjoint), des chefs de cellule et des agents traitants. Les chefs de CIS peuvent adapter la structure de leur CIS au besoin. Les chefs de CIS reçoivent du chef de zone de secours dont ils dépendent géographiquement, leurs objectifs et lui rendent compte de leurs actions. Les services fonctionnels des zones de secours et les directions fonctionnelles assurent un conseil et un appui technique aux unités fonctionnelles des CIS.

**§ 9.** Le centre de soutien logistique (CSL) est sous la responsabilité d'un chef de centre. Le chef du CSL reçoit du directeur de la direction des moyens logistiques, ses objectifs et lui rend compte de ses actions. Les directions fonctionnelles assurent un conseil et un appui technique aux unités fonctionnelles du CSL.

**§ 10.** Les bases du SAMU sont sous la responsabilité d'un chef de base, situé au niveau hiérarchique d'un chef de CIS.

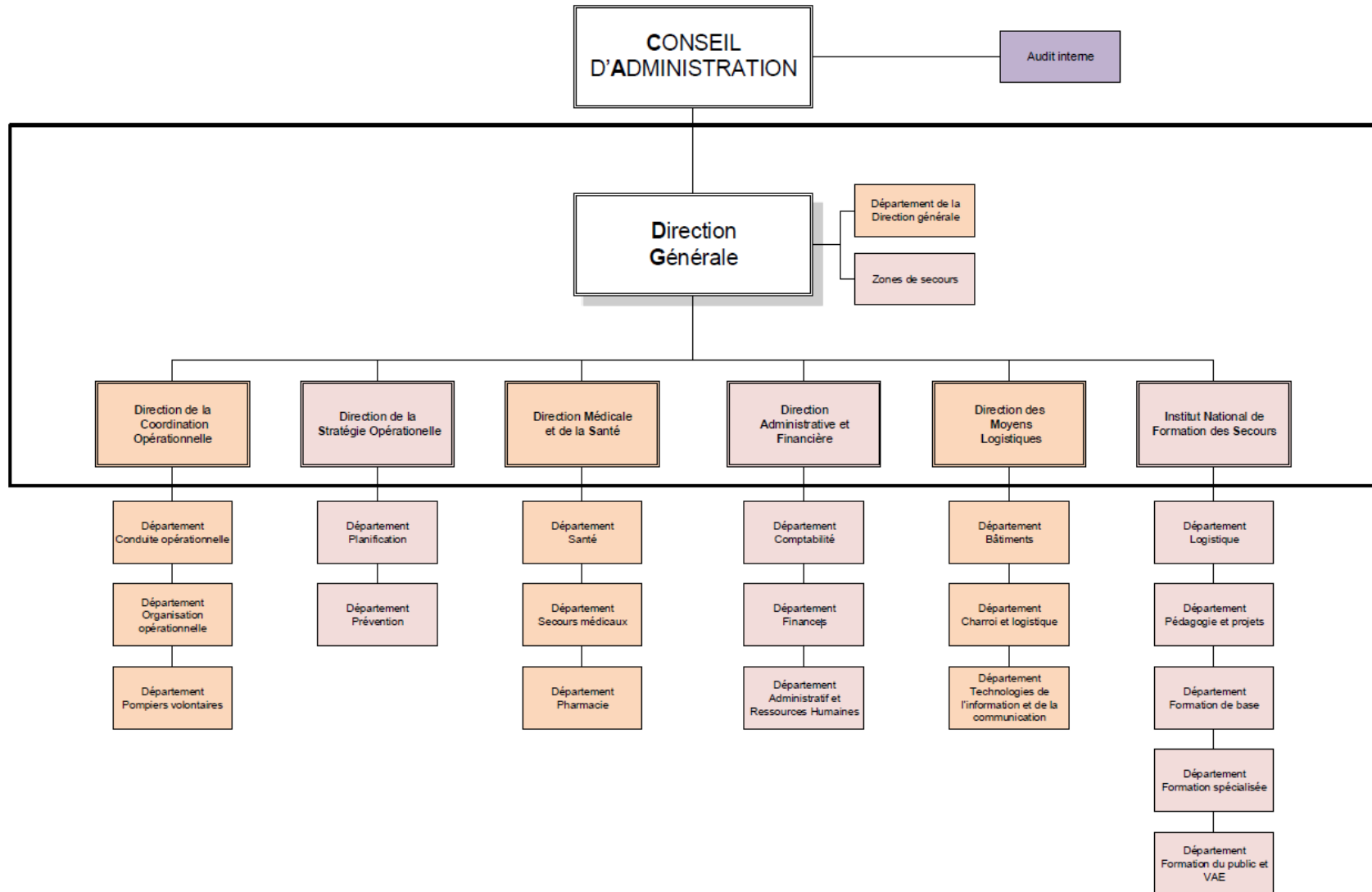
**§ 11.** Les GIS sont dirigés par des chefs de GIS, situés au niveau hiérarchique d'un chef de service. Selon les particularités de chaque GIS, le chef de GIS peut-être assisté par des chefs d'unité fonctionnels (chef de GIS adjoint), des chefs de cellule et des agents traitants. Les chefs de GIS peuvent adapter la structure

de leur GIS au besoin. Les chefs de GIS reçoivent du directeur de la coordination opérationnelle leurs objectifs et lui rendent compte de leurs actions. Les directions fonctionnelles assurent un conseil et un appui technique aux unités fonctionnelles des GIS.

**§ 12.** Les services fonctionnels et les unités fonctionnelles des CIS/GIS/CSL/base du SAMU sont des déclinaisons des directions fonctionnelles dont les missions et activités sont définies en relation avec les directeurs fonctionnels. Ils ne peuvent être supérieurs à six services ou unités fonctionnels.

## Chapitre 1.2. Organigramme du CGDIS

**§ 1.** L'organigramme du CGDIS est illustré ci-dessous.



Version 16/05/2018

Figure 2

## Corps grand-ducal d'incendie et de secours

1, rue Robert Stümper L-2557 Luxembourg · Tél. +352 497711 · Fax +352 49771 771 · www.cgdis.lu

## Chapitre 1.3. Délégations des signatures

§ 1- Dans le cadre de la gestion journalière, le CGDIS est engagé vis-à-vis des tiers par la signature du directeur général, sans préjudice de délégations spéciales ou générales pour des actes de la gestion journalière accordées par le directeur général.

§ 2. En cas d'empêchement, le directeur général désigne son suppléant parmi les directeurs fonctionnels.

## Chapitre 1.4. Communication institutionnelle

§ 1. La communication institutionnelle du CGDIS vise à valoriser l'image de l'établissement, à promouvoir l'action et le recrutement des pompiers tant volontaires que professionnels en fiabilisant et contrôlant le flux d'information aussi bien en interne qu'en externe.

§ 2. Tout agent amené à communiquer dans l'exercice de ses fonctions doit veiller aux obligations de discrétion et au respect du secret professionnel. En outre, toute information ou document diffusé ne doit porter atteinte à l'image et à la crédibilité du CGDIS.

§ 3. Le service communication est en charge de la mise en œuvre de la communication institutionnelle et constitue le point de contact unique pour toutes questions relatives à la communication.

### Section 1.4.1. Communication interne

§ 1. La communication interne vise la diffusion des informations vers les différents agents du CGDIS dans le respect des liens hiérarchiques. Le service communication est le point de diffusion central des documents de communication interne.

### Section 1.4.2. Communication externe

§ 1. Toute communication externe, notamment des CIS/GIS, doit être coordonnée par le service communication. Toute demande et sollicitation des médias doit impérativement être validée par le service communication.

### Section 1.4.3. Communication opérationnelle

§ 1. Le CGDIS est seul en charge de la communication opérationnelle à l'exception d'un cas de crise où la communication serait reprise par le Ministère d'Etat.

§ 2. Les conditions de mise en œuvre de la communication opérationnelle sont définies par le règlement opérationnel du CGDIS.

## Chapitre 1.5. Management de la qualité

**§ 1.** Pour garantir une exécution effective, efficiente et qualitative des missions du CGDIS, ce dernier doit se doter d'un management de la qualité.

**§ 2.** Le CGDIS s'engage à garantir à tous ses agents des conditions de travail de qualité assurant le respect de la santé, des conditions d'hygiène et de la sécurité de chacun

### Section 1.5.1. Principes de management par la qualité

**§ 1.** Le CGDIS vise à travailler selon des principes de management de la qualité fondées scientifiquement et reconnus dans le domaine de la gestion des entreprises.

**§ 2.** Le CGDIS s'engage principalement à accomplir ses missions d'intérêt public et d'offrir un service satisfaisant au public. Pour offrir un tel service public de qualité, il est important pour le CGDIS d'entretenir avec la population une bonne entente ainsi qu'une coopération étroite.

**§ 3.** Le CGDIS s'engage à impliquer le personnel à tous les niveaux dans le processus de management de la qualité pour accomplir ses missions. Pour ce faire, il est important pour le personnel du CGDIS d'avoir des « modèles » à suivre afin de créer ensemble une culture de confiance, des valeurs partagées, une vision et une stratégie commune pour garantir le fonctionnement du CGDIS. Ce rôle de « modèle » revient aux dirigeants présents à tous les niveaux hiérarchiques du CGDIS. Pour atteindre les objectifs d'un management de qualité, il est impératif de respecter tout agent du CGDIS.

**§ 4.** Le CGDIS s'engage à améliorer le fonctionnement de ses services en utilisant une approche de processus et de système. Dans le même esprit et pour un service public de grande qualité, le CGDIS s'engage à utiliser un processus décisionnel basé sur des preuves.

**§ 5.** Dans la même lignée, le CGDIS détermine une procédure interne pour la gestion centralisée des plaintes, réclamations et des compliments.

## Chapitre 1.6. Protection des données

**§ 1.** Le CGDIS est dans le cadre de ses missions amené à traiter des données à caractère personnel – et le fait en conformité avec le RÈGLEMENT (UE) 2016/679 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

**§ 2.** Dans ce contexte il est rappelé à chaque agent du CGDIS qu'il est strictement interdit de divulguer des données à caractère personnel recueillies dans le cadre de ses fonctions.

**§ 3.** Toute divulgation sera poursuivie par voie disciplinaire, s'y ajoutant des poursuites pénales si applicable.

### Section 1.6.1. Archivage

**§ 1.** En vue de la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, tout type d'archivage de données est effectué selon les dispositions légales actuellement en vigueur, notamment en ce qui concerne la protection des données.

**§ 2.** La procédure d'archivage, est établie suivant une nomenclature fixée par le directeur général ou son délégué, est définie dans une annexe. Chaque document officiel qui est diffusé par le CGDIS, doit porter une référence fixée dans ladite note.

# Titre 2 – Obligations des agents du CGDIS

## Chapitre 2.1. Déontologie

### Section 2.1.1. Valeurs de référence

**§ 1.** Le CGDIS, au-delà de son caractère administratif et des missions qui lui sont dévolues par la loi, constitue en particulier par le biais de ses CIS, une institution reconnue par tous, représente un certain nombre de valeurs traditionnellement attachées aux services de secours et à leur action, qui constituent un motif légitime de fierté.

**§ 2.** Par leurs actions, l'ensemble des agents du CGDIS se donnent pour objectif de mettre en pratique les valeurs suivantes :

- le sens du service public ;
- le respect d'autrui ;
- le dévouement et le courage, ce dernier étant toujours proportionné aux enjeux à sauvegarder ;
- l'aspiration à l'exemplarité ;
- le respect de l'histoire et des traditions des services de secours luxembourgeois.

### Section 2.1.2. Le respect de la vie et de la personne

**§ 1.** Tout intervenant du CGDIS exerce sa mission dans le respect de la personne et de la dignité de celle-ci. Le respect de la dignité humaine s'impose même après la mort.

**§ 2.** Aucun intervenant ne peut porter atteinte à la personne en détresse et doit respecter l'autonomie de sa volonté, sa dignité, son intégrité corporelle et psychique.

**§ 3.** L'intervenant du CGDIS s'engage à assurer à la personne en détresse des soins consciencieux, dévoués et fondés sur les formations enseignées.

**§ 4.** L'intervenant du CGDIS doit s'interdire, dans le cadre de ses missions et interventions de faire courir un risque disproportionné ou injustifié à la personne en détresse, à soi-même, à ses collègues ou à des tiers.

**§ 5.** L'intervenant du CGDIS ne doit pas s'immiscer ou prendre part sans raison valable aux affaires de famille ou à la vie privée des personnes en détresse.

**§ 6.** Toute forme de discrimination, harcèlement moral et sexuel est strictement interdite à l'occasion des relations de travail.

### Section 2.1.3. Le secret professionnel

§ 1. Le respect du secret professionnel, institué dans l'intérêt de la personne, s'impose à tout agent du CGDIS dans les conditions établies par la loi.

§ 2. Il est interdit aux agents de révéler les faits dont ils ont eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère confidentiel de par leur nature ou de par les prescriptions des supérieurs hiérarchiques, à moins d'en être dispensé par décision expresse de l'autorité compétente, et ce, sans préjudice quant à l'application des dispositions de l'article 458 du Code pénal relatif au secret professionnel.

§ 3. Le secret couvre tout ce qui est confidentiel et venu à la connaissance de l'agent du CGDIS dans l'exercice de sa fonction par quel moyen que ce soit. Une information confidentielle n'est non seulement une confiance, mais aussi une information de qui par sa nature a un caractère secret.

§ 4. Le secret professionnel s'étend au-delà de la mort de la personne.

§ 5. L'agent du CGDIS doit veiller à la protection des données médicales et personnelles, qu'il peut détenir sur les personnes en détresse par le biais de l'exercice de sa fonction, contre toute indiscretion.

§ 6. Lorsque les données personnelles, médicales ou les observations servent à des fins de publication d'ordre scientifique ou autre, l'identification des personnes doit être impossible, à moins qu'il n'y ait une autorisation écrite préalable. A ce titre, les prises de photos et vidéos sur opération ainsi que la diffusion d'informations recueillies lors d'opérations via tous moyens de communication sont strictement interdites sauf autorisation expresse pour des personnes désignées par le directeur général.

### Section 2.1.4. Médecins et professionnels de la santé

§ 1. Pour les médecins du CGDIS, quel que soit leur statut, l'arrêté ministériel du 1er mars 2013 approuvant le Code de déontologie des professions de médecin et de médecin-dentiste édicté par le Collège médical reste d'application.

§ 2. Pour les professionnels de santé du CGDIS, quel que soit leur statut, le règlement grand-ducal du 7 octobre 2010 établissant le code de déontologie de certaines professions de santé reste d'application.

§ 3. Le secret professionnel s'impose à tout médecin, professionnel de santé et personnel administratif.

§ 4. Chaque médecin et professionnel de la santé est responsable de ses décisions et de ses actes.

§ 5. Le médecin est libre de ses prescriptions, qui seront celles qu'il estime les plus appropriées en la circonstance. Il limite ses prescriptions et ses actes à ce qui est nécessaire à la qualité, à la sécurité et à l'efficacité.

§ 6. Il doit examiner et conseiller avec la même conscience professionnelle toute personne ; toute forme de discrimination est proscrite.



## Chapitre 2.2. Hiérarchie, conduite, discipline

### Section 2.2.1. Obligation de service

§ 1. L'agent doit se conformer aux lois et règlements qui déterminent les devoirs que l'exercice de ses fonctions lui imposent.

§ 2. L'agent consacre l'intégralité de son activité professionnelle et volontaire, aux tâches qui lui sont confiées. Il doit respecter la durée et les horaires de travail.

§ 3. L'agent doit assurer la continuité du service et peut être sanctionné pour des absences injustifiées. L'agent qui cesse son travail sans autorisation ou qui refuse de rejoindre le poste sur lequel il a été affecté, peut s'exposer à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

### Section 2.2.2. Obéissance hiérarchique

§ 1. L'agent doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, excepté si l'instruction est manifestement illégale et de nature à troubler gravement l'intérêt public ou qui présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent ou de tiers.

§ 2. La discipline dans les services de la sécurité civile exige des agents la subordination hiérarchique, l'exécution prompte et complète des prescriptions et ordres de service, la solidarité, le respect et la confiance mutuelle.

§ 3 Le supérieur hiérarchique direct a la responsabilité de ses ordres et veille à leur exécution. La responsabilité de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

§ 4. Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de donner l'exemple par la façon de se comporter et d'accomplir leurs devoirs. Ils sont responsables de la surveillance du service et de la discipline des agents/membres qui sont sous leur responsabilité et font preuve, à leur égard, de bienveillance, sollicitude, de justice et d'impartialité.

### Section 2.2.3. Obligation de formation

§ 1. L'agent doit suivre une formation continue afin de maintenir à niveau ses connaissances et expériences acquises. Le non-respect de cette obligation constitue un manquement

### Section 2.2.4. La discipline

§ 1. Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents doivent éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la dignité de leurs fonctions ou à leur capacité de les exercer, donner lieu à scandale ou compromettre les intérêts du CGDIS. Tous les agents sont tenus de se comporter avec dignité et civilité tant dans les rapports avec leurs collègues, que dans leurs rapports avec les usagers des services offerts par le CGDIS qu'ils doivent traiter avec compréhension, prévenance et sans aucune discrimination.

§ 2. L'agent du CGDIS ne doit pas user de sa position pour en tirer un profit quelconque, hormis les dispositions légales et réglementaires prévues.

**§ 3.** Si dans l'exercice de ses fonctions, l'agent du CGDIS est amené à se prononcer sur une affaire dans laquelle il peut avoir un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance, il doit en informer son supérieur hiérarchique.

## Chapitre 2.3. Obligations spécifiques opérationnelles

### Section 2.3.1. Etat de vigilance ou comportement incompatible avec les fonctions

**§ 1.** Le supérieur hiérarchique devra immédiatement retirer tout agent de ses fonctions, dont l'état de vigilance ou le comportement semble incompatible avec l'exercice de ses missions.

**§ 2.** Tout agent constatant un tel comportement a l'obligation d'informer son supérieur hiérarchique sans délai.

### Section 2.3.2. L'hygiène et la propreté

**§ 1.** Pour des raisons d'hygiène liées aux interventions, les intervenants veilleront à conserver en permanence (avant et après toute mission) une bonne hygiène corporelle et vestimentaire.

**§ 2.** Toute activité de secours à personne nécessite une hygiène parfaite des mains, afin de limiter le risque d'infection manu-porté.

**§ 3.** Les tenues personnelles, les locaux, les engins, le matériel d'incendie et de secours ainsi que le mobilier doivent constamment être tenus dans un état d'hygiène parfait et de propreté absolue par l'ensemble des agents.

### Section 2.3.3. Les bijoux et signes ostentatoires

**§ 1.** Le port de boucles d'oreilles et de piercing apparents est interdit pendant la période de garde, stage et tout autre temps de travail pendant lequel la tenue est portée.

**§ 2.** Pour des raisons de sécurité propre, le pompier est tenu d'enlever tout autre bijou dès le début de la prise de garde et durant tout le temps de garde afin d'éviter tout risque d'accident ou d'aggravation d'accident.

**§ 3.** Les agents du CGDIS ne peuvent porter, durant l'exercice de leurs fonctions, toute inscription ou tout insigne ostentatoire de nature à prôner des opinions politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques.

### Section 2.3.4. Les cheveux et la barbe

**§ 1.** La chevelure des agents doit être maintenue de manière efficace afin d'assurer la sécurité du pompier en garantissant un bon maintien du casque et l'étanchéité du masque de l'appareil respiratoire isolant (ARI). L'interposition de cheveux doit être évitée. Ces dispositions seront appliquées en intervention et au sein des CIS.

**§ 2.** Les pompiers sont tenus de se raser correctement, en s'assurant de leur compatibilité avec les équipements de protection individuelle, notamment le masque de l'ARI. Les cheveux dans la zone des lignes d'étanchéité ou des surfaces d'étanchéité des masques ne sont pas autorisés.

### Section 2.3.5. La tenue

§ 1. Les intervenants sont tenus de revêtir des vêtements et de s'équiper des équipements de protection individuelle (EPI), mis à leur disposition, afin de s'assurer de leur sécurité.

§ 2. En dehors de l'exercice de leurs missions et des manifestations officielles, le port des tenues, insignes et attributs des pompiers est prohibé. Le port combiné avec des vêtements civils est interdit. Une demande écrite peut être adressée au directeur général ou son délégué afin d'obtenir une autorisation de porter la tenue à titre exceptionnel (mariage, décès, etc.).

§ 3. Le port de la tenue impose une exemplarité et est garante de la bonne image du service. Les intervenants en tenue doivent s'abstenir de toute attitude ou comportement incompatible avec l'exercice de leurs fonctions.

§ 4. Les intervenants sont astreints dans l'exercice de leurs activités et de leurs missions au port de l'une des tenues, dont les modalités sont fixées dans l'annexe portant sur l'habillement.

§ 5. Les tenus d'intervention sont à entretenir correctement pour éviter l'exposition aux produits toxiques. Les principes de nettoyage des uniformes et du matériel contaminé sont à garantir (séparation propre-sale).

### Section 2.3.6. L'alcool, les substances illicites, médicaments et tabac

§ 1. L'état de vigilance ou le comportement de tout agent du CGDIS doit être adapté à l'exercice de ses missions.

§ 2. L'introduction, la vente, la distribution, l'entreposage et la consommation de boissons alcoolisées dans tous les locaux du CGDIS sont strictement interdits, sauf accord préalable du supérieur hiérarchique.

§ 3. La consommation d'alcool pendant les heures de garde et d'astreinte est proscrite.

§ 4. La consommation de tabac est interdite dans tous les locaux du CGDIS. L'interdiction de fumer concerne ainsi tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. Tous les locaux et véhicules du CGDIS sont donc concernés par cette interdiction.

§ 5. Compte tenu de l'activité spécifique du CGDIS, cette interdiction est également valable pendant les interventions. Le COS peut toutefois lors d'interventions de longue durée exceptionnellement autoriser des pauses pour fumer, sous condition que l'activité opérationnelle le permette et ceci exclusivement dans un espace sécurisé situé hors de la zone directe d'intervention.

§ 6. La consommation de substances illicites est strictement interdite à tout agent du CGDIS.

§ 7. La constatation d'un état manifeste du trouble du comportement chez un agent du CGDIS entraîne l'interdiction immédiate de partir ou le retrait de son engagement sur formation, d'exercice ou d'opération.

§ 8. La prise de médicaments psychoactifs de façon régulière ou irrégulière doit être déclarée au service médical du CGDIS, même après passage récent de celui-ci.

### Section 2.3.7. Registre d'hygiène et de sécurité

§ 1. Un registre relatif à l'hygiène et à la sécurité est mis à disposition de tous les agents afin d'émettre des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

§ 2. Ce registre permet ainsi de :

- signaler un dysfonctionnement, une anomalie,
- poser des questions,
- proposer des améliorations.

§ 3. Ces observations peuvent avoir pour objet :

- l'aménagement des locaux,
- les machines ou outils,
- les équipements de protection individuelle (EPI),
- les équipements de protection collective,
- l'hygiène,
- la formation.

## Chapitre 2.4. Véhicules de service du CGDIS

### Section 2.4.1. Les différents types de véhicules de service

§ 1. Les véhicules de direction : des véhicules attribués à un membre de la direction, avec ou sans dispositifs spécifiques aux interventions d'urgence (gyrophares, sirènes, radio).

§ 2. Les véhicules de permanence : des véhicules attribués à une garde ou permanence spécifique, équipés de dispositifs spécifiques aux interventions d'urgence (gyrophares, sirènes, radio).

§ 3. Les véhicules d'intervention : tous les véhicules équipés de dispositifs spécifiques aux interventions d'urgence (gyrophares, sirènes, radio) nécessaires à l'accomplissement des missions de sécurité civile du CGDIS.

§ 4. Les véhicules de service standards de différentes configurations, dont certains sont attribués prioritairement aux membres de la direction ayant des missions de représentation ou qui effectuent des voyages de service à l'étranger.

### Section 2.4.2. Gestion et utilisation des véhicules

§ 1. La gestion des véhicules est réglée par note de service.

§ 2. L'utilisation des véhicules de service est limitée en principe aux déplacements dans l'intérêt du service pendant les heures de travail de l'agent. Une exception à ces principes peut être accordée par le directeur général ou son délégué, dans le seul intérêt du service, par exemple lors d'une mission de service demandant un départ précoce de l'agent le lendemain, ou un retour tardif de ladite mission.

**§ 3.** Une exception générale liée aux heures d'utilisation des véhicules concerne les voitures de direction et les véhicules de permanence utilisés expressément pendant une période de garde, une permanence de direction ou une astreinte à domicile, préalablement définis par le directeur général ou son délégué, dans l'intérêt spécifique des interventions d'urgence des services de secours. L'utilisation des véhicules de service pour des vacances ou autres déplacements privés à l'étranger est interdite.

**§ 4.** Afin de garantir une utilisation rationnelle des ressources du CGDIS, il y a lieu de recourir aux véhicules de service avant de faire usage d'une voiture privée pour les déplacements de service à l'étranger.

**§ 5.** En principe, les véhicules de permanence ne peuvent pas être utilisés à des fins de déplacements qui ne sont pas en relation avec une garde ou une permanence. Cette disposition s'applique dans la mesure du possible également aux voyages de service à l'étranger.

### Section 2.4.3. Cartes de carburant

**§ 1.** Le CGDIS procède périodiquement, par le biais d'un marché public, au choix du groupe pétrolier auprès duquel les véhicules de service pourront être approvisionnés.

**§ 2.** Chaque véhicule est doté d'une carte de carburant auprès des stations d'essence faisant partie du groupe pétrolier à l'issue du marché public. Ces cartes sont strictement réservées à l'approvisionnement des véhicules de service. Avant tout remplissage et au moment de l'introduction de la carte de carburant, il faut indiquer le kilométrage actuel du véhicule avant d'y introduire le code secret. Lors du remplissage, il y a lieu d'utiliser le carburant normal et non les carburants spéciaux.

**§ 3.** En cas de détérioration ou d'endommagement d'une carte de carburant, le dernier utilisateur doit la retourner immédiatement au gestionnaire, qui se charge des démarches nécessaires pour son renouvellement.

### Section 2.4.4. Entretien, lavages et anomalies

**§ 1.** Les véhicules de services sont en principe nettoyés et entretenus par un atelier du CGDIS.

**§ 2.** Les utilisateurs sont tenus de signaler dans les meilleurs délais aux gestionnaires du parc automobile tout défaut de fonctionnement et toute action nécessaire en ce sens afin que les véhicules de service soient dans un état de propreté et de fonctionnement adéquat.

**§ 3.** En cas de panne ou de crevaison de pneumatique, l'agent confronté avertira immédiatement le CGDIS qui décidera des suites à donner. Il est interdit d'abandonner un véhicule de service immobilisé à cause d'une panne. En ce qui concerne les pannes durant les jours fériés, weekends et nuits ainsi que les pannes à l'étranger, une note de service déterminera les démarches nécessaires.

**§ 4.** En cas de problème, il sera demandé des explications au dernier utilisateur du véhicule ou, le cas échéant, à la personne à laquelle le véhicule est attribué de manière permanente.

### Section 2.4.5. Endommagement causé par un agent du service

§ 1. Tout endommagement causé par un agent du service à un véhicule de service ou à d'autres objets, de matériel ou perte d'objets en relation avec les voitures de service doit faire l'objet d'un compte rendu circonstancié immédiat.

### Section 2.4.6. Remplissage du carnet de route

§ 1. A l'intérieur de chaque véhicule se trouve un carnet de route dans lequel sont documentés les kilomètres parcourus et le nom du chauffeur. Ce cahier est à remplir après chaque trajet.

### Section 2.4.7. Règles générales de conduite

§ 1. Tout véhicule de service du CGDIS ne peut être conduit que par un agent du CGDIS, titulaire du permis requis, en état de validité. Il appartient donc à chaque conducteur de s'assurer qu'il possède bien l'habilitation requise et d'en contrôler la validité.

§ 2. Un permis invalide ou suspendu doit être signalé par l'intervenant du CGDIS à son supérieur hiérarchique.

§ 3. L'habilitation à l'aptitude médicale à la conduite d'un véhicule d'intervention relève de la compétence de la DMS.

§ 4. Le Chef de CIS a le droit de fixer des dispositions spécifiques propres à remplir par le membre du CIS avant que celui-ci ne puisse conduire les véhicules attachés au CIS.

### Section 2.4.8. Règles de déplacement

§ 1. La conduite du véhicule doit suivre les règles du code de la route Luxembourgeoise.

§ 2. La ceinture de sécurité doit être systématiquement portée, dès lors que le véhicule en est doté, dans toutes les circonstances, aussi bien sur les trajets opérationnels qu'administratifs.

§ 3. Les signaux de priorités (gyrophares et avertisseurs) sont uniquement réservés aux missions nécessaires et à caractère d'urgence selon les dispositions du Code de la route.

§ 4. Tout dégât, accrochage, bris de glace occasionné à un véhicule d'intervention doit faire l'objet d'un compte rendu circonstancié à l'attention du chef de centre par le conducteur au moment des faits.

### Section 2.4.9. Précautions de conduite particulières de véhicules d'intervention

§ 1. Le chef de section voire chef d'agrès du véhicule doit interdire la conduite du véhicule s'il constate des signes d'imprégnation alcooliques du machiniste.

§ 2. Tout déplacement doit se faire avec la plus grande vigilance et prudence en adaptant sa vitesse aux conditions climatiques et de trafic afin de rester maître de son véhicule en toutes circonstances.

§ 3. Dans le cas de l'utilisation des signaux de priorités (gyrophares et avertisseurs) la règle précitée doit être rigoureusement suivie.

**§ 4.** Le conducteur devra aborder les carrefours à vitesse réduite, voire marquer l'arrêt afin de s'assurer que les autres automobilistes ont bien compris les signaux prioritaires et qu'ils cèdent le passage au véhicules de secours. Cette règle doit d'autant plus être respectée si la visibilité au croisement est réduite.

**§ 5.** Dans le cas de l'utilisation des avertisseurs de priorité, celle-ci doit se faire suffisamment en amont de l'intersection ou du groupe de véhicules selon le code de la route en vigueur, afin que les conducteurs ne soient pas surpris par l'arrivée du véhicule de secours.

**§ 6.** Le chef de section voire chef d'agrès informe immédiatement le CSU 112 de tout accident de circulation survenu lors d'un départ en intervention.

**§ 7.** En cas d'accident matériel, lors d'un départ en intervention, n'entraînant ni blessé ni immobilisation du véhicule d'intervention, le chef de section voire chef d'agrès doit obligatoirement remplir un constat amiable d'accident automobile qui devra être transmis immédiatement à la DAF.

**§ 8.** En cas de blessés ou d'impossibilité matérielle, le chef de section voire chef d'agrès prend toutes dispositions nécessaires pour assurer le remplacement de son départ afin de limiter les retards dans la distribution des secours.

## Chapitre 2.5. Organisation de la garde

### Section 2.5.1. Horaires de garde

**§ 1.** Dans les CIS mixtes, les périodes de garde sont organisées par le chef de centre, avec un contrôle mensuel réalisé par le chef de zone selon les modalités adoptées :

- les gardes correspondent aux pointes d'activité opérationnelle, aux nécessités des besoins de formation ainsi qu'à la disponibilité des pompiers volontaires,
- un pompier volontaire n'effectue pas plus d'une séquence de garde de 12 heures d'affilée.
- les gardes en journée et de nuit doivent être équitablement réparties sur l'ensemble des agents/pompiers.

### **§ 2.** Prise de garde par des pompiers professionnels

Le pompier professionnel cédant la garde doit s'assurer de la présence de sa relève avant de terminer sa garde et quitter le lieu de travail. En cas d'absence du pompier professionnel prenant la garde au moment de la relève, le pompier professionnel présent en doit immédiatement informer son supérieur hiérarchique.

A chaque changement de garde, une vérification immédiate par l'équipage des véhicules de premier départ est obligatoire. La vérification comprend la présence et l'état du matériel et des engins. Exceptionnellement, en cas de départ en intervention, la vérification pourra être reportée.

## Chapitre 2.6. Aptitude

### Section 2.6.1. Aptitude médicale

§ 1. Le pompier, qu'il soit professionnel ou volontaire doit remplir des conditions d'aptitude médicale pour pouvoir participer aux missions telles que définies selon les dispositions réglementaires en vigueur.

§ 2. Le CGDIS organise et gère au sein de sa direction médicale et de la santé (DMS) un contrôle médical afin de déterminer l'aptitude physique et psychique des pompiers selon les dispositions réglementaires en vigueur. Les conditions et modalités de l'examen médical sont annexées au présent règlement.

§ 3. L'inventaire des emplois et activités classés selon des profils de risque, l'examen clinique général et les actes techniques médicaux à réaliser, les critères d'aptitude et d'inaptitude ainsi que la périodicité des examens médicaux sont annexés au présent règlement.

Le contrôle médical des pompiers comprend également le suivi de l'état de santé des pompiers.

§ 4. Le contrôle réglementaire de l'aptitude médicale est obligatoire pour les pompiers de tous grades. La gestion administrative est assurée par le chef du CIS ou de service.

Les pompiers, dès qu'ils sont en arrêt de travail, ne doivent plus participer aux préparations opérationnelles et interventions jusqu'à l'autorisation de la reprise des activités.

### Section 2.6.2. Aptitude physique

§ 1. Afin de maintenir leur aptitude physique, les intervenants sont tenus d'effectuer régulièrement des séances d'entraînement.

§ 2. Pour inciter les pompiers à se maintenir en condition physique et susciter l'émulation, des séances sportives sont à organiser par les CIS, GIS et autres. Les obligations et conditions y relatives sont annexées au présent règlement.

## Chapitre 2.7. Vie collective

### Section 2.7.1. Règles générales d'utilisation des locaux et des matériels

§ 1. Tous les locaux des CIS sont placés sous l'autorité et le contrôle du chef de CIS. L'accès aux locaux du CIS est exclusivement réservé aux agents du CIS. Avec l'accord du chef de CIS, des exceptions peuvent être accordées.

§ 2. Sont exemptés de la règle précédente et peuvent accéder aux locaux des CIS : les agents du CGDIS, les conjoints et partenaires, les membres de famille, les membres de l'amicale, le personnel de l'administration communale et les représentants des forces de l'ordre.

§ 3. Les agents du CIS sont responsables de l'état dans lequel sont laissées les installations, qui sont mises à leur disposition. Le chef de CIS est chargé de veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité se rapportant à l'utilisation des locaux et des matériels.



### Section 2.7.2. Séparation « sale et propre »

§ 1. Afin d'éviter toute contamination, chaque membre du CGDIS doit respecter dans la mesure du possible la séparation entre locaux « contaminés et non-contaminés ».

### Section 2.7.3. Utilisation des locaux collectifs et parkings

§ 1. Les locaux collectifs fréquemment utilisés (locaux sanitaires, salle de restauration, cuisine, salle de séjour, chambres de garde) doivent faire l'objet d'un entretien régulier en fonction de leur usage.

§ 2. L'usage des chambres de garde est réservé exclusivement aux pompiers du CIS à l'exclusion de toute autre personne. Des exceptions peuvent être autorisées par le chef du CIS.

§ 3. Chacun se doit de respecter la tranquillité et le repos des autres ainsi que les règles de vie en collectivité et les règles d'hygiène et de propreté.

§ 4. Les voitures automobiles doivent être garées sur les parcs de stationnement ou sur les emplacements réservés au stationnement. Les voies de circulation doivent être libres et dégagées à tout moment afin de ne pas gêner la sortie des véhicules d'urgence.

# Titre 3 – Dispositions relatives aux agents du CGDIS

## Chapitre 3.1. Gestion du personnel et ressources humaines

### Section 3.1.1. Généralités

**§ 1.** Pour toute démarche administrative concernant le personnel non repris dans le présent règlement, les textes statutaires légaux en vigueur applicables aux statuts des agents respectifs (fonctionnaire de l'Etat ou communal, employé, salarié) sont d'application.

### Section 3.1.2. Gestion du temps de travail

**§ 1.** Les responsables hiérarchiques directs sont responsables de la gestion du temps de travail de leurs agents ainsi que de la validation des demandes y relatives dans le système de gestion du temps. Les responsables hiérarchiques veillent à ce que :

- le bon déroulement du service soit garanti pour le personnel administratif et technique ;
- le potentiel opérationnel journalier (POJ) puisse être garanti et que les demandes soient reprises ou adaptées sur le plan de travail pour les pompiers professionnels ;
- les règles du statut du fonctionnaire, les dispositions du code du travail soient respectées, plus précisément celles qui concernent le temps de repos, le travail de nuit, des weekends et celles relatives aux équipes successives.

**§ 2.** Chaque agent veille à ce que ses comptes de gestion du temps soient complets et corrects, et avant chaque évènement l'agent s'assure que ses demandes sont saisies dans le système de gestion. Les informations contenues dans ledit système sont prises en compte pour le calcul des salaires et des primes. Les responsables, pour la validation du temps de travail, sont tenus de valider toutes les demandes du mois en cours pour le 5e jour du mois suivant, jour où les comptes de gestion du temps sont arrêtés pour le calcul des primes et salaires.

**§ 3.** Le service de gestion du personnel (SGP) et le responsable hiérarchique sont à informer en cas de maladie d'un agent, soit par téléphone, soit par e-mail. En ce qui concerne les pompiers opérationnels, le chef de centre ou son délégué responsable des plans de permanences du centre est à informer. Ceci afin de les mettre en mesure de compléter, si nécessaire, les permanences par un remplacement.

Pour toute incapacité de travail dépassant trois jours de service consécutifs, l'agent doit présenter un certificat médical, qui doit parvenir au plus tard le 4e jour de l'absence au SGP.

### Section 3.1.3. Horaire mobile

**§ 1.** Les personnes travaillant par équipes successives ne sont pas soumises au régime de l'horaire mobile du CGDIS.

**§ 2.** Tous les comptes de gestion du temps sont coupés à 40 heures à la fin du mois (tâche à 100%). Le report des heures supplémentaires sur le compte « compensation » peut se faire par le SGP, suite à l'avis favorable du directeur fonctionnel du demandeur concerné (démarche à faire par e-mail).

§ 3. Les modalités et détails de l'horaire mobile sont régies par le règlement grand-ducal en vigueur et définies dans une note de service interne établie par le Directeur administratif et financier.

#### Section 3.1.4. Formation de base (stage)

§ 1. Les agents de la carrière des pompiers professionnels sont soumis à des formations obligatoires, pendant leur stage, qui sont tenues au sein de l'INFS, ainsi qu'à des tests et examens prévus pour leur statut. L'INFS gère leurs formations pendant le stage, l'attribution des patrons de stage, les congés et en informe le SGP.

§ 2. Les agents administratifs et techniques sont affectés directement au service visé et doivent suivre les formations, tests et examens de l'INAP et du CGDIS, prévus pour leur statut. La partie spécifique de leur formation est organisée par le département administratif et des ressources humaines. La durée et les modalités générales du stage se déroulent suivant les règlements en vigueur pour les fonctionnaires et employés de l'Etat.

§ 3. Le département administratif et des ressources humaines consulte le supérieur hiérarchique si des formations spéciales s'avèrent nécessaires pendant le stage et y inscrit le candidat.

#### Section 3.1.5 Formation continue

§ 1. Les agents administratifs et techniques peuvent s'inscrire à des formations continues de l'INAP, ceci avec l'accord de leur supérieur hiérarchique. Les heures de formations peuvent être déclarées dans le compte de gestion du temps sous la rubrique « formation ». Des formations en dehors de l'INAP peuvent être accordées par le département administratif et des ressources humaines, sur avis favorable du responsable hiérarchique de l'agent et dans les limites budgétaires.

§ 2. Si ces agents suivent une formation à l'INFS, en tant que pompier volontaire, non assignée par leur supérieur hiérarchique professionnel, ils doivent soit demander un congé spécial pour pompiers, soit prendre du congé légal.

§ 3. Les pompiers professionnels et les autres agents occupant un poste opérationnel ont le droit de déclarer 40 heures de formation continue dans le système de gestion du temps dont au moins 20 heures doivent être réservées pour les formations dans le domaine du secours à personne. En cas de dépassement des 40 heures, et sauf dérogation exceptionnelle et motivée par le chef de zone responsable de l'agent, les agents en question sont tenus de prendre du congé spécial pour pompiers ou du congé légal.

§ 4. Par formation continue, il y a lieu d'entendre aussi bien les formations continues assurées par l'INFS, l'INAP, les cours organisés par la zone, du CIS, du GIS d'affection ainsi que des conférences ou symposiums. Une note de service, annexée, règle le détail de la procédure à suivre.

#### Section 3.1.6. Adhésion des pompiers volontaires

§ 1. Le règlement grand-ducal sur les pompiers volontaires définit en détail les conditions de recrutement et d'adhésion des pompiers volontaires, le présent article vise à clarifier les modalités pratiques des demandes d'adhésion.

**§ 2.** Si une personne expose sa volonté de devenir membre au CGDIS en tant que pompier-volontaire directement auprès d'un CIS ou d'un GIS, ce dernier communique par le formulaire d'adhésion complété, ou utilise le système informatique y prévu, complété par tous les documents prévus par le règlement grand-ducal au SGP. Le SGP informe le Département des pompiers volontaires de la DCO de la nouvelle demande d'adhésion, qui s'en charge de la faire valider. Dès que les opérations administratives d'adhésion sont accomplies, le responsable du CIS/GIS et la personne désirant devenir membre en seront informés.

**§ 3.** Si un membre contacte directement le CGDIS avec sa demande d'adhésion sans passer par l'intermédiaire un CIS ou GIS, il est référé au Département des pompiers volontaires de la DCO. Après les concertations nécessaires, le département des pompiers volontaires propose au candidat un CIS ou GIS pour sa future affectation, en informe le chef du CIS ou GIS en question, ainsi que le SGP pour encodage de l'affectation du candidat. Les données du candidat sont transmises au SGP qui prend en charge l'enregistrement des données

**§ 4.** Un formulaire d'adhésion avec note explicative sur les procédures si nécessaires complète le présent article.

### Section 3.1.7. Gestion des données personnelles

**§ 1.** Le SGP gère les données personnelles des agents du CGDIS d'après les règles prévues par la législation, notamment celle sur la protection des données.

**§ 2.** Seuls les agents affectés au service des ressources humaines et au service de la gestion du personnel, l'agent concerné ainsi que le directeur général, peuvent consulter les dossiers.

**§ 3.** Pour les volontaires, seul un archivage informatisé est prévu. Les données peuvent être consultées si besoin par les concernés.

### Section 3.1.8. Commissions d'examens

**§ 1.** Pour tous les examens prévus par les lois (recrutement, fin du stage, promotion, carrière ou carrière ouverte), à l'exception de ceux prévus pour les pompiers professionnels, voir ceux dont l'organisation relève de l'INAP pour les agents administratifs et techniques, dans le cadre d'une formation de base ou formation continue, le SGP est responsable de leur organisation conformément au règlement grand-ducal.

**§ 2.** Les commissions d'examen, sont nommées par le directeur général ou son délégué, et se composent comme suit :

- 1 président
- 2 membres de la direction dont relève le poste
- 1 membre du Département administratif et des ressources humaines
- 1 observateur proposé par la CHFEP

**§ 3.** Pour les pompiers professionnels stagiaires, et en ce qui concerne leur examen de fin de stage, les commissions d'examen sont nommées par le directeur général ou son délégué et se composent comme suit :

- 1 président
- 1 membre de l'INFS
- 1 membre de la direction de la coordination opérationnelle
- 1 membre du Département administratif et des ressources humaines
- 1 observateur proposé par la CHFEP

**§ 4.** En ce qui concerne les commissions d'examen organisées dans le cadre de la formation de base des pompiers professionnels et volontaires et à l'exception de l'examen de fin de stage, ou de promotion, les commissions d'examen sont composées suivant les règles de l'INFS.

**§ 5.** En cas de besoin, le président peut accorder que la commission soit assistée par un expert avec voix consultative.

**§ 6.** Les membres des commissions d'examen sont indemnisés d'après les mêmes modalités que les membres des commissions d'examen prévues par le MFPRA.

### Section 3.1.9. Inaptitudes

**§ 1.** Si le département santé déclare inapte un pompier professionnel, il le notifie au service des ressources humaines, qui informe le SGP pour l'encodage, ainsi qu'au chef de zone et chef de CIS ou de GIS du concerné. En cas de besoin de réaffectation, le service des ressources humaines entame les procédures prévues dans le règlement grand-ducal relatif au contrôle médical des pompiers et dans le statut des fonctionnaires.

**§ 2.** Le volontaire déclaré inapte informe le chef CIS et le SGP de son souhait de devenir pompier de support, adhérer aux vétérans, s'il attend de se rétablir ou s'il souhaite quitter le CGDIS.

### Section 3.1.10. Gestion des données des volontaires

**§ 1.** Toute information d'un volontaire figurant dans l'outil de gestion informatisé du CGDIS et ne pouvant pas être mise à jour par le volontaire lui-même (ex. accès en ligne), est redressée sur demande du chef CIS/GIS par le SGP. Cette procédure peut se réaliser par formulaire à envoyer par e-mail avec les modifications souhaitées.

### Section 3.1.11. Mobilité interne

**§ 1.** L'agent qui souhaite procéder à un changement d'affectation en interne au sein du CGDIS, peut se présenter soit directement auprès de son supérieur hiérarchique, qui en informe le service des ressources humaines soit directement au service des ressources humaines. Ce dernier enregistre la demande dans l'outil de gestion du personnel, analyse avec les directions concernées les possibilités en terme de délai, de formations nécessaires, et vérifie si toutes les conditions et modalités sont remplies. L'agent concerné est ensuite informé sur la suite réservée à sa demande. Une demande recevable pourra être mise en attente si aucun poste n'est actuellement disponible. Si le poste en interne est soumis à publication, l'agent concerné devra présenter une candidature conformément aux règles de droit commun, il sera informé qu'un poste correspondant à sa demande de mutation vient d'être publié.

Si une nouvelle nomination sur un emploi ou une attribution de grade opérationnel en résulterait de cette procédure, elle sera soumise aux autorités compétentes pour validation.

### Section 3.1.12. Carrière ouverte

§ 1. Les cours et examens liés aux opportunités de la carrière ouverte du pompier professionnel sont publiés deux mois en avance et sont organisés, au moins une fois par an pour le changement du cadre de base vers le cadre moyen et au moins une fois tous les trois ans pour le changement du cadre moyen vers le cadre supérieur. Il en est procédé ainsi, seulement si des postes vacants sont disponibles dans le groupe supérieur visé. Pour les agents administratifs et techniques, les procédures et modalités prévues par le MFPPRA sont applicables au candidat.

§ 2. L'agent, qui remplit les conditions prévues par la législation en vigueur, peut s'inscrire à l'INAP dans le cycle de formation et informer le service des ressources humaines de sa volonté de participer auxdits cours et examens. En cas d'acceptation de la demande l'agent est tenu à suivre la procédure établie par la législation publiée dans le code administratif.

### Section 3.1.13. L'épreuve sportive des pompiers professionnels

§ 1. L'épreuve sportive pour accéder au stage des pompiers professionnels, telle que prévue dans le règlement grand-ducal y relatif, se compose de six disciplines différentes, dont l'objet est de vérifier l'aptitude physique de chaque candidat. Chaque discipline sera cotée par le biais d'une grille d'évaluation. Le candidat doit obtenir au moins 50% du nombre maximal des points, toutes disciplines confondues, afin de réussir l'épreuve sportive.

- (1) Discipline vertige (éliminatoire)
- (2) Discipline cardio
- (3) Discipline natation
- (4) Discipline endurance
- (5) Discipline adresse (éliminatoire)

-Le parcours d'adresse est exécuté en tenue de pompier professionnel, y compris le casque et l'appareil de respiration isolé. Cette épreuve est éliminatoire si le candidat ne finit pas le parcours complet.

- (6) Discipline gainage : rester en position « planche »

§ 2. Les grilles qui définissent la répartition des points à obtenir ainsi que les modalités de l'épreuve sportive sont annexées au présent règlement.

### Section 3.1.14. Gestion par objectifs et entretiens individuels

§ 1. Le service des ressources humaines veille à la bonne exécution de l'établissement des plans de travail individuels ainsi que des entretiens individuels et d'appréciation en application des règles prévues dans le statut du fonctionnaire. Pendant toute la carrière de l'agent, ces entretiens doivent être organisés au moins tous les 3 ans pour les agents définitivement en place et au moins tous les ans pour les stagiaires. Des formations régulières pour les évaluateurs des entretiens individuels sont obligatoires, ainsi que pour tout nouveau responsable, avant sa première session d'entretiens.

§ 2. Le CGDIS élabore les procédures internes à suivre, notamment en ce qui concerne le formulaire à utiliser et les modalités spécifiques en raison de la nature de ses missions.

### Section 3.1.15. Gestion des postes : Création de poste

§ 1. Pour toute création de poste, une demande de proposition de poste (PCA) est déposée auprès du CA. Après l'approbation par ce dernier, la proposition de poste est transformée en un poste vacant.

Une proposition de poste doit contenir les informations suivantes :

- Une proposition contient les informations suivantes au minimum :
- Numéro unique de la proposition de poste (PCA)
- La direction
- Le département
- Occupation du poste
- Statut du poste
- Groupe de traitement
- La nature du poste (administratif, opérationnel ou mixte)
- Type de contrat
- Temps de travail
- Explications écrites si nécessaire afin de justifier une demande de création de poste

§ 2. Après l'approbation du CA, il est impossible d'adapter les informations fournies lors de la proposition du poste.

### Section 3.1.16. Gestion des postes : La nature du poste

§ 1. La nature du poste définit si le poste relève de la carrière du pompier professionnel (opérationnel), la carrière générale de l'Etat (administratif et technique) ou des deux statuts. Pendant la transition vers la nouvelle carrière, les postes opérationnels peuvent être occupés par des agents appartenant à d'autres statuts qu'à celui du pompier professionnel. Ces derniers bénéficient de la prime de risque.

#### **Section 3.1.17. Gestion des postes : Durée de vie du poste**

§ 1. Un poste à durée indéterminée reste acquis au CGDIS, ceci même lorsqu'il devient vacant. Ce poste peut être attribué automatiquement à un autre agent. Ainsi, différents agents peuvent être affectés à ce même poste au fil des années.

§ 2. En cas de remplacement anticipé, le poste qui a été remplacé anticipativement, sera désactivé définitivement à la date de la retraite officielle de son agent qui l'occupe.

### Section 3.1.18. Remplacement anticipé

§ 1. Un remplacement anticipé est demandé pour l'agent, qui est autorisé à quitter sa fonction grâce à une mesure en faveur de la retraite prévue par la loi.

§ 2. Avant la date à laquelle l'agent peut faire valoir ses droits de retraite et lorsqu'il n'est plus activement présent sur son lieu de travail (ex. prise du congé et des heures supplémentaires restants), un numéro de poste supplémentaire temporaire est automatiquement créé pour y affecter l'agent qui ira en pension, ceci afin de libérer le poste auquel il est initialement affecté, de combler la perte de l'effectif et de garantir le bon fonctionnement et la continuité du service. Ce poste est créé pour une durée maximale de 6 mois.

### Section 3.1.19. Adaptation du statut d'un poste

**§ 1.** Lorsque le CGDIS n'arrive pas à combler un poste vacant après sa publication officielle d'au moins 2 semaines avec un candidat, qui détient le profil recherché, dans le cadre du recrutement d'un agent administratif et technique sous le statut de fonctionnaire par le biais d'un examen-concours de la fonction publique, le poste vacant concerné peut être, sur décision du directeur général ou de son délégué, converti en un poste vacant pour un agent sous le statut d'employé de l'Etat. Ceci permettra, après une nouvelle publication de poste, de remplir la vacance de poste. Le groupe de traitement du fonctionnaire défini lors de la publication pour l'examen-concours reste inchangé dans le groupe d'indemnité de l'employé.

**§ 2.** Si au courant de son stage, l'employé en question occupant un poste qui était à l'origine un poste de fonctionnaire, passe avec succès l'examen-concours de la fonction publique pour son groupe de traitement, ce dernier pourra être affecté au statut du fonctionnaire, son temps de stage déjà parcouru lui est reconnu, tout de même il devra assister aux cours de l'INAP manquants et réussir l'examen de fin de stage correspondant.

## Chapitre 3.2. Commission et procédure de sélection

*En voie d'approbation*

## Chapitre 3.3. Assurance AAA

**§ 1.** En cas d'un accident de travail ou de trajet d'un agent du CGDIS, ce dernier doit remplir le formulaire de déclaration de l'accident, disponible sur le site de l'Association d'assurance accident ([www.aaa.lu](http://www.aaa.lu)), ou mis à disposition par le service administratif. Le formulaire rempli, non signé, est à adresser au service administratif du département administratif et ressources humaines, qui vérifie si tous les champs sont remplis et y appose finalement les signatures nécessaires afin d'envoyer le formulaire à l'Association d'assurance accident.

**§ 2.** Une copie des déclarations (hormis les certificats d'arrêt de maladie) est transmise par le service administratif à la Direction Médicale et de la Santé pour faire partie intégrante des dossiers médicaux.

**§ 3.** En ce qui concerne les agressions à l'encontre des agents des services de secours, une procédure propre est établie par la Direction Médicale et de la Santé.



### Section 3.3.1. Déclaration d'accidents en service commandé

**§ 1.** Tout accident en cours de service d'un intervenant nécessitant la consultation d'un médecin (accident corporel) fera l'objet d'une déclaration. Le chef de CIS transmettra au DAF, avec copie au chef de zone de secours, un dossier comportant les pièces suivantes :

- Une déclaration d'accident ou rapport,
- Les certificats médicaux initial et suivants,
- Le cas échéant une attestation de témoins.

**§ 2.** Tout accident, qui survient dans les modalités énoncées ci-après, entraîne la déclaration d'accident en service commandé

- sur le trajet aller-retour CIS/lieu de travail-domicile,
- en intervention,
- au centre d'incendie et de secours lors d'une astreinte, ou d'une séance de formation, de sport, d'entretien des locaux
- lors des compétitions sportives officielles : parcours sportif et cross,
- lors de réunions de service sur convocation,
- lors de missions commandées par le service.

**§ 3.** Les attestations de prise en charge nécessaires sont remises à l'agent concerné.

## Chapitre 3.4. Frais de route

**§ 1.** Tout agent en mission pour le CGDIS, qui utilise un moyen de transport privé ou de transport en commun, peut demander la restitution des frais de route encourus. La déclaration se fait moyennant un formulaire mis à disposition par le CGDIS. Le calcul du remboursement est effectué sur base du règlement grand-ducal du 14 juin 2015 sur les frais de route et de séjour ainsi que sur les indemnités de déménagement des fonctionnaires et employés de l'État. Pour les pompiers volontaires, un supplément de 0,10 € par km est appliqué, ceci pour autant que le tarif en vigueur est inférieur à 0,40€ par km. Chaque demande de remboursement doit contenir la référence de la mission du CGDIS, qui a donné lieu au déplacement (référence de l'intervention, de la formation ou autres)..

**§ 2.** En ce qui concerne les déplacements en dehors du Grand-Duché de Luxembourg, le formulaire de déclaration de voyage de service à l'étranger est à compléter impérativement avant le départ en mission. Le formulaire doit faire l'objet d'une validation préalable par le directeur fonctionnel en charge de l'agent avant que le départ en mission. Ledit formulaire est à transmettre au service administratif. Des préparations de tickets de voyage ou d'hôtels peuvent être opérés par le CGDIS pour les voyages à l'étranger. Le remboursement des frais de voyage restants est à la charge du CGDIS et sont à rembourser à l'agent moyennant le formulaire y relatif à soumettre au service administratif. Les remboursements se font suivant le règlement grand-ducal précité du 14 juin 2015.

## Chapitre 3.5 Avancements des Pompiers Volontaires

### Section 3.5.1. Dispositions générales

§ 1. Les pompiers volontaires sont des agents du CGDIS appartenant aux cadres d'emploi supérieur (officiers), moyen (sous-officiers) et de base (pompiers).

§ 2. Pour la bonne réalisation de leurs missions, les pompiers volontaires sont formés à des emplois opérationnels ou managériaux, selon le nombre de postes disponibles fixé annuellement par le conseil d'administration.

§ 3. Sous réserve de la validation de leur formation et de la disponibilité d'un emploi, le pompier volontaire est nommé dans l'emploi opérationnel ou managérial, lui conférant alors un grade fonctionnel.

§ 4. De plus, le pompier volontaire participe à l'accomplissement des tâches administratives, d'entretien et de soutien nécessaires, selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CGDIS et par son supérieur hiérarchique.

§ 5. Par ailleurs, le pompier volontaire peut participer à la mise en œuvre d'un ou de deux groupes d'intervention spécialisés, après validation des formations de d'équipier, de chef de binôme, de chef de section ou de chef de groupe.

### Section 3.5.2. Adhésion et affectation dans une des catégories de pompiers volontaires

§ 1. L'adhésion et l'affectation dans une des catégories de pompiers volontaires sont fixés dans le règlement grand-ducal relatif aux pompiers volontaires du CGDIS.

### Section 3.5.3. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des pompiers volontaires

Conformément au règlement grand-ducal relatif aux pompiers volontaires du CGDIS, les conditions de nomination aux emplois et aux grades fonctionnels afférents sont définies ci-après.

#### § 1. *Brigadier-aspirant*

Après adhésion, le pompier volontaire stagiaire est nommé à l'emploi opérationnel d'équipier-stagiaire et au grade de Brigadier-aspirant. Il dispose de 3 ans maximum pour valider :

- la formation d'équipier INCSA ;
- ou d'équipier SAP ;
- ou la formation d'équipier GIS.

#### § 2. *Brigadier*

A l'issue de sa période de stage et après validation de la formation opérationnelle d'équipier INCSA ou d'équipier SAP ou de la formation d'équipier GIS, le Brigadier-aspirant est nommé à l'emploi d'équipier INCSA ou d'équipier SAP ou à l'emploi d'équipier GIS et promu Brigadier.

### **§ 3. Caporal**

Le Brigadier justifiant de 2 années de service effectif dans son grade et ayant validé la formation opérationnelle de chef de binôme INCSA ou de chef de binôme SAP ou de chef de binôme GIS, est nommé à l'emploi de chef de binôme INCSA ou de chef de binôme SAP ou à l'emploi de chef de binôme GIS et promu Caporal.

### **§ 4. Caporal-chef**

Le Caporal justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, est promu Caporal-chef.

### **§ 5. Caporal-chef de 1<sup>ère</sup> Classe**

Le Caporal-chef disposant de 20 années d'ancienneté depuis sa nomination au grade fonctionnel de Brigadier, est promu Caporal-chef de 1<sup>ère</sup> Classe.

### **§ 6. Sergent**

Le Caporal justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, le Caporal-chef ou le Caporal-Chef de 1<sup>ère</sup> Classe, ayant validé la formation de chef d'agrès INCSA ou de chef d'agrès SAP, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef d'agrès INCSA ou de chef d'agrès SAP et promu Sergent.

### **§ 7. Sergent-chef**

(1) Le Sergent justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, ayant validé la formation de chef de section, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de section et promu Sergent-chef.

(2) Le Caporal justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, Caporal-chef ou le Caporal-Chef de 1<sup>ère</sup> classe, ayant validé la formation de chef de section ou de chef de section GIS, peut être nommé à l'emploi de chef de section ou de chef de section GIS et promu Sergent-Chef.

(3) Le Sergent-chef ayant validé la formation de chef d'unité peut être nommé à l'emploi managérial de chef d'unité.

### **§ 8. Sergent-major**

Le Sergent-chef justifiant de 3 années de service effectif dans son grade est promu Sergent-major.

### **§ 9. Adjudant**

(1) Le Sergent-Major justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, ayant validé la formation de chef de peloton ou chef de groupe GIS, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de peloton ou à l'emploi d'adjoint au chef de groupe GIS et promu Adjudant.

(2) L'adjudant ayant validé la formation pour chef de CIS peut être nommé à l'emploi managérial d'adjoint au chef de CIS de catégorie I.

### **§ 10. Adjudant-chef**

(1) L'Adjudant justifiant de 3 années de service effectif dans son grade est promu Adjudant-chef.

(2) L'Adjudant-Chef ayant validé la formation pour chef de CIS peut être nommé à l'emploi managérial d'adjoint au chef de CIS de catégorie II/IIbis respectivement de chef de CIS de catégorie I.

### **§ 11. Adjudant-major**

- (1) L'Adjudant-Chef justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, est promu Adjudant-major.
- (2) L'Adjudant-Major ayant validé la formation pour chef de CIS peut être nommé à l'emploi managérial d'adjoint au chef de CIS de catégorie III respectivement de chef de CIS de catégorie II/IIbis.
- (3) L'Adjudant-Major ayant validé la formation pour chef de groupe GIS peut être nommé à l'emploi managérial de chef de groupe GIS.

### **§ 12. Lieutenant-aspirant**

Après adhésion, l'officier volontaire stagiaire est nommé au grade de Lieutenant-aspirant. Il dispose de 3 ans maximum pour valider la formation opérationnelle de chef de peloton et la formation managériale de chef de CIS.

### **§ 13. Lieutenant**

- (1) A l'issue de sa période de stage et après validation de la formation de chef de peloton et de chef de CIS, le Lieutenant-aspirant est nommé à l'emploi opérationnel de chef de peloton et promu Lieutenant.
- (2) L'Adjudant-Major justifiant de 6 années de service effectif dans son grade, est promu Lieutenant.

### **§ 14. Lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe**

Le Lieutenant justifiant de 6 années de service effectif dans son grade, est promu Lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe.

### **§ 14. Capitaine**

- (1) Le Lieutenant justifiant de 6 années de service effectif dans son grade ou le Lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe, ayant validé sa formation de chef de compagnie, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de compagnie et promu Capitaine.
- (2) Le capitaine ayant validé la formation pour chef de CIS peut être nommé à l'emploi managérial de chef de CIS de catégorie III respectivement d'adjoint de chef de CIS de catégorie IV.

### **§ 15. Major**

- (1) Le Capitaine justifiant de 6 années de service effectif dans son grade, ayant validé la formation de chef de bataillon, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de bataillon et promu Major.
- (2) Le Major peut être nommé à l'emploi managérial d'adjoint au chef de zone.

### **§ 16. Lieutenant-colonel**

Le Major justifiant de 6 années de service effectif dans son grade, est promu Lieutenant-colonel.

### **§ 17. Colonel**

Le Lieutenant-colonel justifiant de 3 années de service effectif dans son grade peut être nommé à une attribution particulière et promu Colonel.

### Section 3.5.4. Disposition particulière

**§ 1.** Lorsque le nombre de pompiers, de sous-officiers ou d'officiers volontaires répondant aux conditions visées ci-avant n'est pas atteint et dans l'intérêt du service, un pompier, un sous-officier ou un officier ne remplissant pas toutes les conditions requises, notamment d'ancienneté dans le grade fonctionnel, peut être admis à tenir un emploi opérationnel immédiatement supérieur au sien, à la condition d'avoir validé les formations afférentes. Dans ce cas, il est nommé au grade fonctionnel correspondant.

**§ 2.** Lorsque le nombre de pompiers, de sous-officiers ou d'officiers volontaires répondant aux conditions visées ci-avant n'est pas atteint et dans l'intérêt du service, un pompier, un sous-officier ou un officier ne remplissant pas toutes les conditions requises, notamment d'ancienneté dans le grade fonctionnel ou de validation des formations opérationnelles, peut être admis à tenir un emploi managérial, à la condition d'avoir validé les formations managériales afférentes. Il est de même pour les pompiers de support.

Dans ce cas :

- un pompier volontaire adhérant au cadre de base qui est nommé à un emploi managérial lié à un grade fonctionnel de pompier garde son grade actuel,
- un pompier volontaire adhérant au cadre de base qui est nommé à un emploi managérial lié à un grade fonctionnel de sous-officier est nommé au grade fonctionnel d'Adjudant,
- un pompier volontaire adhérant au cadre moyen qui est nommé à un emploi managérial lié à un grade fonctionnel de sous-officier, supérieur à son grade actuel, est nommé dans le grade de sous-officier lié à l'emploi managérial,
- un pompier volontaire adhérant au cadre de base ou au cadre moyen qui est nommé à un emploi managérial lié à un grade fonctionnel d'officier est nommé au grade fonctionnel de Lieutenant,
- un pompier volontaire adhérant au cadre supérieur qui est nommé à un emploi managérial lié à un grade fonctionnel d'officier, supérieur à son grade actuel, est nommé dans le grade fonctionnel d'officier lié à l'emploi managérial.

Les avancements dans le grade fonctionnel se font par la suite selon les modalités décrites dans la section 3.5.3 ci-dessus.

**§ 3.** Si un pompier est nommé dans un grade fonctionnel suite aux présentes dispositions particulières met fin à son activité dans l'emploi opérationnel ou managérial ayant permis sa nomination, le pompier ne peut plus avancer dans son grade fonctionnel jusqu'au moment où il remplit de nouveau toutes les conditions prévues par le présent règlement.

**§ 4.** Les pompiers volontaires du nouveau GIS « Groupe d'appui technologique opérationnel » qui sont affectés au GIS le jour de sa création officielle obtiennent une nomination provisoire « faisant fonction » dans un emploi opérationnel ou managérial et dans le grade fonctionnel correspondant en faisant référence aux fiches REA du GIS et aux règles d'avancements tels que définies pour les pompiers volontaires dans le présent document. Cette nomination est valable pour une durée de trois années à partir de la date de nomination. Pendant ce temps, le pompier volontaire doit se réglementer par rapport aux conditions des fiches REA du groupe en validant toutes les formations demandées, sinon la nomination dans l'emploi et dans le grade fonctionnel devient nulle.

### Section 3.5.5. Conditions initiales de nominations aux emplois et grades fonctionnels

§ 1. Les conditions initiales de nominations aux emplois et grades fonctionnels permettent l'intégration, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, des pompiers volontaires issus des différents services d'incendie et de sauvetage communaux et des unités de la protection civile.

§ 2. Elles sont définies sur la base du niveau de formation et des conditions de nomination de chaque pompier volontaire selon les dispositions de la loi du 12 juin 2004 portant création d'une Administration des services de secours et du règlement grand-ducal du 6 mai 2010 fixant l'organisation de la formation des agents des services de secours et de la population et la composition, l'organisation et les missions de la Commission à la formation de l'Administration des services de secours.

§ 3. Les conditions initiales applicables sont annexées au présent règlement.

## Chapitre 3.6. Avancements des Pompiers Professionnels

### Section 3.6.1. Dispositions générales

§ 1 Les pompiers professionnels sont des fonctionnaires de l'Etat appartenant en vertu de l'article 50 de la loi du 27 mars 2018 relative à la sécurité civile aux cadres supérieur (officiers), moyen (sous-officiers) et de base (pompiers) du CGDIS.

§ 2 Leur carrière de fonctionnaire et leur classement et avancement dans les grades de rémunération correspondant à leur situation individuelle se font en application de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

§ 3 Dans le cadre du CGDIS et pour la bonne réalisation de leurs missions, les pompiers professionnels sont formés à des emplois opérationnels ou managériaux, selon le nombre de postes disponibles fixé annuellement par le conseil d'administration et selon les dispositions des articles 51, 52 et 53 de la loi du 27 mars 2018 relative à la sécurité civile.

§ 4 Sous réserve de la validation de leur formation et de la disponibilité d'un emploi, le pompier professionnel est nommé dans l'emploi opérationnel ou managérial, lui conférant alors un grade fonctionnel.

§ 5 De plus, le pompier professionnel participe à l'accomplissement des tâches administratives, d'entretien et de soutien nécessaires, selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CGDIS et par son supérieur hiérarchique.

§ 6 Par ailleurs, le pompier professionnel peut participer à la mise en œuvre d'un ou de deux groupes d'intervention spécialisés, après validation des formations d'équipier, de chef de binôme, de chef de section ou de chef de groupe. Les nominations aux emplois opérationnels et managériaux ainsi que les avancements dans le grade se font en analogie aux dispositions pour les pompiers volontaires.

## Section 3.6.2. Recrutement, formation et nomination définitive

**§ 1** Le recrutement, la formation et la nomination définitive des pompiers professionnels sont fixés dans le règlement grand-ducal relatif aux conditions de recrutement, de formation et de nomination des pompiers professionnels.

## Section 3.6.3. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des pompiers professionnels

Conformément au règlement grand-ducal relatif aux conditions de recrutement, de formation et de nomination des pompiers professionnels, les conditions de nomination aux emplois et aux grades fonctionnels afférents sont définies ci-après.

### **§ 1. Brigadier-aspirant**

Après réussite à l'examen-concours et recrutement, le pompier professionnel stagiaire est nommé à l'emploi opérationnel d'équipier-stagiaire et au grade de Brigadier-aspirant.

### **§ 2. Brigadier**

A l'issue de la première année de formation à l'INFS et validation de la formation d'équipier, le Brigadier-aspirant est nommé à l'emploi opérationnel d'équipier et promu Brigadier.

### **§ 3. Caporal**

A l'issue de la période de stage et après validation de la formation de chef de binôme et de la réussite à l'examen d'admission définitive, le Brigadier est nommé à l'emploi opérationnel de chef de binôme et promu Caporal.

### **§ 4. Caporal-chef**

Le Caporal justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, est promu Caporal-chef.

### **§ 5. Caporal-chef de 1<sup>ère</sup> Classe**

Le Caporal-chef âgé de 50 ans au moins et n'ayant pas validé l'examen de promotion, est promu Caporal-chef de 1<sup>ère</sup> Classe.

### **§ 6. Sergent**

(1) Le Caporal-chef justifiant de 3 années de service effectif dans son grade et ayant réussi l'examen de promotion, validant la formation de chef d'agrès, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef d'agrès et promu Sergent.

(2) Sous réserve d'avoir validé la formation de chef d'agrès, le Caporal-chef âgé de 1<sup>ère</sup> Classe, est nommé dans l'emploi opérationnel de chef d'agrès et promu Sergent.

### **§ 7. Sergent-chef**

Le Sergent justifiant de 6 années de service effectif dans son grade, ayant validé la formation de chef de section et de chef d'équipe et réalisé son entretien d'évaluation, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de section et promu Sergent-chef.

Le Sergent-chef peut être nommé à l'emploi managérial de chef d'équipe, chef de cellule ou chef d'unité.

#### **§ 8. Sergent-major**

Le Sergent-chef justifiant de 8 années de service effectif dans son grade, ayant suivi depuis sa nomination définitive, 30 jours de formation relatifs aux missions opérationnelles du CGDIS et réalisé son entretien d'évaluation, est promu Sergent-major.

#### **§ 9. Adjudant**

Le pompier professionnel justifiant d'au moins 10 années de service effectif depuis sa nomination définitive, ayant réussi l'examen de promotion, validant la formation de chef d'agrès et ayant validé la formation de chef de section et de chef d'équipe et satisfait à l'examen et aux conditions particulières du changement de carrière est promu Adjudant.

Il peut également être nommé à l'emploi managérial de chef d'équipe ou de sous-officier traitant.

#### **§ 10. Adjudant-chef**

L'Adjudant justifiant de 9 années de service effectif dans son grade, ayant validé la formation de chef de cellule et de chef de peloton et réalisé son entretien d'évaluation, est nommé à l'emploi opérationnel de chef de peloton et promu Adjudant-chef.

L'Adjudant-chef peut être nommé à l'emploi managérial de chef de cellule.

L'Adjudant-chef justifiant de 3 années de service effectif dans son grade, ayant validé la formation de chef de d'unité et réalisé son entretien d'évaluation, peut être nommé à l'emploi managérial de chef d'unité ou d'adjoint au chef de CIS de catégorie III.

#### **§ 11. Adjudant-major**

L'Adjudant-chef justifiant de 20 années de service effectif depuis sa nomination définitive et d'au moins 3 ans de service effectif dans son grade, ayant suivi depuis sa nomination définitive, 30 jours de formation relatifs aux missions opérationnelles du CGDIS ou validant la formation de chef de service et réalisé son entretien d'évaluation, peut être promu Adjudant-major.

Dès validation de la formation de chef de service, l'Adjudant-major peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service ou de chef de CIS de catégorie III.

#### **§ 12. Lieutenant-aspirant**

Après réussite à l'examen-concours et recrutement, l'officier de pompiers professionnels stagiaire est nommé au grade de Lieutenant-aspirant.

#### **§ 13. Lieutenant**

A l'issue de sa période de stage et après validation de la formation de chef de peloton et de chef d'unité, ainsi que sa réussite à l'examen d'admission définitive, le Lieutenant-aspirant est nommé à l'emploi opérationnel de chef de peloton et promu Lieutenant.

Il peut être nommé à l'emploi managérial d'officier traitant.



Le Lieutenant justifiant de 3 années de service effectif dans son grade et ayant réalisé son entretien d'évaluation, peut être nommé à l'emploi managérial de chef de cellule.

#### **§ 14. Lieutenant de 1<sup>ère</sup> Classe**

Le Lieutenant justifiant de 6 années de service effectif dans son grade et ayant réalisé son entretien d'évaluation, est promu Lieutenant de 1<sup>ère</sup> Classe.

Il peut être nommé à l'emploi managérial de chef d'unité ou d'adjoint au chef de CIS de catégorie III.

#### **§ 15. Capitaine**

(1) Le Lieutenant de 1<sup>ère</sup> Classe justifiant de 6 années de service effectif dans son grade, ayant validé sa formation de chef de compagnie et réalisé son entretien d'évaluation, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de compagnie et promu Capitaine.

Dès validation de la formation de chef de service, le Capitaine peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service ou de chef de CIS de catégorie III.

(2) L'officier de pompiers professionnels justifiant d'au moins 10 années de service effectif depuis sa nomination définitive, ayant validé l'examen et les conditions particulières du changement de carrière, ainsi que la formation de chef de compagnie et de chef de service, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de compagnie et promu Capitaine. Il peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service ou de chef de CIS de catégorie III.

(3) L'officier de pompiers professionnels ou le pompier professionnel ayant réussi l'examen-concours ouvert au recrutement des officiers pompiers divisionnaires, est nommé au grade de Capitaine. A l'issue de sa période de stage et la réussite à l'examen d'admission définitive, validant la formation de chef de compagnie et de chef service, il est nommé à l'emploi opérationnel de chef de compagnie. Il peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service ou de chef de CIS de catégorie III.

Le Capitaine justifiant de 3 années de service effectif dans son grade et ayant réalisé son entretien d'évaluation, peut être nommé à l'emploi managérial d'Adjoint chef de CIS IV.

#### **§ 16. Major**

Le Capitaine justifiant de 9 années de service effectif dans son grade, ayant validé la formation de chef de bataillon et réalisé son entretien d'évaluation, peut être nommé à l'emploi opérationnel de chef de bataillon et promu Major.

Il peut être nommé à l'emploi managérial de chef de CIS de catégorie IV, d'adjoint au chef de CIS de catégorie IVbis, d'adjoint au chef de zone de secours.

#### **§ 17. Lieutenant-colonel**

Le Major justifiant de 20 années de service effectif depuis sa nomination définitive et d'au moins 3 ans de service effectif dans son grade, ayant suivi depuis sa nomination définitive, 30 jours de formation relatifs aux missions opérationnelles du CGDIS ou validant la formation de chef de département, peut être promu Lieutenant-colonel.

Dès validation de la formation de chef de département, le Lieutenant-colonel peut être nommé à l'emploi managérial de chef de département, de chef de zone de secours ou de chef de CIS de catégorie IV bis.

**§ 18. Les directeurs fonctionnels et le directeur général**

Les directeurs fonctionnels et le directeur général sont des fonctions dirigeantes du cadre supérieur à attributions particulières.

**§ 19. Colonel**

Les directeurs fonctionnels, à l'exception du directeur administratif et financier, sont nommés au grade de Colonel.

**§ 20. Directeur-général**

Le Directeur-général est nommé au grade de Directeur-général.

### Section 3.6.4. Disposition transitoire

En référence à l'article 117 de la loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile et création d'un Corps grand-ducal d'incendie et de secours, les dispositions transitoires ci-dessous sont d'application :

**§ 1.** Lorsque le nombre de pompiers, de sous-officiers ou d'officiers professionnels répondant aux conditions visées ci-avant n'est pas atteint et dans l'intérêt du service, un pompier, un sous-officier ou un officier professionnel ne remplissant pas toutes les conditions requises, notamment d'ancienneté dans le grade fonctionnel, peut être admis à tenir un emploi opérationnel ou managérial, à la condition d'avoir validé les formations afférentes.

- a) Si l'emploi opérationnel ou managérial fait partie du cadre actuel du pompier professionnel, le pompier professionnel garde son grade fonctionnel actuel.
- b) Si l'emploi opérationnel ou managérial fait partie du cadre supérieur par rapport au cadre actuel du pompier professionnel :
  - un pompier professionnel adhérant au cadre de base qui est nommé à un emploi opérationnel ou managérial lié à un grade fonctionnel de sous-officier est nommé au grade fonctionnel d'Adjudant ;
  - un pompier professionnel adhérant au cadre de base ou au cadre moyen qui est nommé à un emploi opérationnel ou managérial lié à un grade fonctionnel d'officier est nommé au grade fonctionnel de Lieutenant.

Les avancements dans le grade fonctionnel se font par la suite selon les modalités décrites dans la section 3.6.3 ci-dessus.

Cette disposition particulière ne s'applique pas pour les directeurs fonctionnels et le directeur général.

**§ 2.** Avec l'objectif de garantir une égalité de traitement par rapport à l'ancienneté considérée le moment de la reprise des agents selon les modalités de l'article 32 de la loi du 28 mars 2018 portant sur la sécurité civile, les mesures transitoires ci-dessous sont appliquées avec effet jusqu'au 01.07.2021 et en référence à l'article 117 de la loi du 28 mars 2018 portant sur la sécurité civile:

- a) Chaque pompier professionnel visé par l'article 32 de la loi du 28 mars 2018 portant sur la sécurité civile peut profiter d'une nomination dans le grade fonctionnel de « Caporal-Chef » après une ancienneté de service de 3 années à partir de la date de son engagement définitif dans sa carrière respective. Lors d'un changement de l'agent dans la nouvelle carrière C1 de pompier-professionnel, cette ancienneté reste inchangée.
- b) Chaque pompier professionnel issue de la carrière du fonctionnaire communal D1 (agent-pompier) de l'ancien Service d'Incendie et d'Ambulances de la Ville de Luxembourg ayant profité d'une nomination dans le grade fonctionnel de « Sergent-Chef » à la date du 1er juillet 2018 est promu dans le grade fonctionnel de « Sergent-Major » le jour de la promotion dans le grade de rémunération 8 dans la carrière D1 de l'agent-pompier. Lors d'un changement dans la nouvelle carrière C1 du pompier professionnel, la date de la promotion dans le grade fonctionnel de « Sergent-Major » est définie sur base de l'avancement fictif dans l'ancien carrière D1. Cette mesure transitoire ne s'applique pas pour les pompiers professionnels ayant été nommés dans le grade fonctionnel de « Sergent » à la date du 1er juillet 2018.

L'ancienneté pour tout autre changement de grade est calculée à partir du 1er juillet 2018, date de nomination dans le grade fonctionnel initial.

**§ 3.** Avec l'objectif de garantir une égalité de chance des pompiers professionnels repris selon les modalités de l'article 32 de la loi du 28 mars 2018 portant sur la sécurité civile pour accéder dans l'emploi opérationnel de « Chef de section » et dans le grade fonctionnel de « Sergent-Chef », la mesure transitoire ci-dessous est appliquée avec effet jusqu'au 01.07.2024 :

Chaque pompier professionnel ayant validé son engagement définitif dans sa carrière respective avant le 01.07.2015 est promu indépendamment de son ancienneté dans le grade fonctionnel de « Sergent » dans l'emploi opérationnel de « Chef de section » et dans le grade fonctionnel de « Sergent-Chef » :

- a) soit au plus tôt le moment de la validation de son examen de promotion (promotion dans le grade 7 dans la carrière C1 du pompier professionnel ou l'équivalent pour toute autre carrière) sous condition d'avoir accompli avant avec succès la formation pour les chefs de section ;
- b) soit le moment de la validation de la formation pour les chefs de section sous condition d'avoir validé avant avec succès l'examen de promotion (promotion dans le grade 7 dans la carrière C1 du pompier professionnel ou l'équivalent pour toute autre carrière).

**§ 4.** Les pompiers professionnels du nouveau GIS « Groupe d'appui technologique opérationnel » qui sont affectés au GIS le jour de sa création officielle obtiennent une nomination provisoire « faisant fonction » dans un emploi opérationnel ou managérial et dans le grade fonctionnel correspondant en faisant référence aux fiches REA du GIS et aux règles d'avancements tels que définies pour les pompiers volontaires dans le présent document. Cette nomination est valable pour une durée de trois années à partir de la date de nomination. Pendant ce temps, le pompier professionnel doit se réglementer par rapport aux conditions des fiches REA du groupe en validant toutes les formations demandées, sinon la nomination dans l'emploi et dans le grade fonctionnel devient nulle.

### Section 3.6.5. Dispositions particulières

§ 1. Lorsque le nombre de postes de cadres de base, de cadres moyens ou de cadres supérieurs de pompiers professionnels répondant aux conditions visées ci-avant n'est pas atteint et dans l'intérêt du service, un pompier professionnel du cadre de base, du cadre moyen ou du cadre supérieur, ne remplissant pas toutes les conditions requises, notamment d'ancienneté dans le grade fonctionnel, peut être admis à tenir un emploi opérationnel ou managérial immédiatement supérieur au sien, à la condition d'avoir validé les formations afférentes. Le pompier garde son grade fonctionnel actuel et avance par la suite selon les modalités décrites dans la section 3.6.3 ci-dessus. Cette disposition particulière ne s'applique pas pour les directeurs fonctionnels et le directeur général.

### Section 3.6.6. Conditions initiales de nominations aux emplois et grades fonctionnels

§ 1. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, le personnel opérationnel issu de l'Administration des Services de Secours, du Service d'Incendie et d'Ambulances de la Ville de Luxembourg et du Service d'Incendie et de Sauvetage de l'Administration de la navigation aérienne, est nommé aux emplois opérationnels ou managériaux et à un grade fonctionnel suivant les conditions initiales définies ci-dessous.

§ 2. Les avancements dans les grades fonctionnels se réalisent de manière équivalente en matière d'années de service et de formations requises que celles prescrites pour les pompiers professionnels.

§ 3. Les conditions initiales applicables sont annexées au présent règlement.

### Section 3.6.7. Dispositions particulières pour les pompiers ayant le double statut volontaire et professionnel

§ 1. Si un candidat, au moment de son recrutement comme pompier professionnel est déjà engagé au CGDIS comme pompier volontaire, il lui sera attribué à part de son grade fonctionnel dit « volontaire » et ses emplois opérationnels « volontaires » un deuxième grade fonctionnel et emploi opérationnel dit « professionnel » pour son statut professionnel.

§ 2. Si un candidat, au moment de son recrutement comme pompier volontaire est déjà engagé au CGDIS comme pompier professionnel, les emplois opérationnels ainsi que le grade fonctionnel « professionnel » est attribué au pompier aussi pour son statut volontaire. L'épreuve d'aptitude sportive et physique, l'entretien d'orientation ainsi que le stage réalisés par le pompier professionnel déjà dans le cadre de son recrutement et engagement selon les dispositions du règlement grand-ducal du 15 juin 2018 fixant les conditions de recrutement, de formation et de nomination aux emplois des pompiers professionnels sont reconnus équivalents aux conditions d'admission définies dans le règlement grand-ducal du 15 juin 2018 relatif aux pompiers volontaires du Corps grand-ducal d'incendie et de secours.

§ 3. Les avancements dans les grades fonctionnels « volontaire » et « professionnel » ainsi que dans les emplois opérationnels « volontaire » et « professionnel » se font selon les dispositions du présent règlement. Un pompier doit dans le cadre de sa fonction « volontaire » respectivement « professionnelle » exercer que les emplois opérationnels directement liés à ses avancements dans sa carrière respective.

§ 4. Le grade fonctionnel « professionnel » prime par rapport au grade fonctionnel « volontaire ». Si le grade fonctionnel « professionnel » est supérieur au grade fonctionnel « volontaire », l'attribution du grade fonctionnel est réalisée conformément au paragraphe 2, ci-avant.

§ 5. Les formations et emplois opérationnels validées par un pompier dans le cadre de son activité volontaire ne donnent aucun droit de dispense dans le cadre d'un examen lié à la carrière professionnelle du pompier (examen d'admission définitive, examen de promotion, examen de changement de carrière).

## Chapitre 3.7. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires et professionnels de la santé embauché au CGDIS

### Section 3.7.1. Dispositions générales

§ 1. Les conditions de nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de santé et psychologues professionnels sont définies ci-après.

§ 2. Les médecins, pharmaciens, vétérinaires, infirmiers et psychologues doivent disposer d'une autorisation d'exercer valide délivrée par les autorités compétentes.

§ 3. Sous réserve de la validation de leur formation et de la disponibilité d'un emploi, les médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de santé et psychologues sont nommés dans l'emploi opérationnel ou managérial, leur conférant alors un grade fonctionnel.

§ 4. Les médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de santé et psychologues nommés à un emploi opérationnel ou managérial, sont recrutés et nommés définitivement selon les règles de la fonction publique. Leur période de stage peut être adaptée selon les dispositions légales. En particulier, la période de stage peut être réduite à 12 mois au minimum si le candidat possède un diplôme supplémentaire ou possède une expérience professionnelle reconnue.

§ 5. Le candidat sera nommé aux emplois et grades correspondants par le conseil d'administration.

§ 6. Les médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de santé et psychologues portent un insigne distinctif dont les détails sont décrits dans le règlement habillement.

### Section 3.7.2. Disposition particulière

Lorsque le nombre de postes de médecins, pharmaciens, vétérinaires, infirmiers et psychologues répondant aux conditions visées ci-dessous n'est pas atteint et dans l'intérêt du service, un médecin, pharmacien, vétérinaire, infirmier et psychologue, ne remplissant pas toutes les conditions requises, notamment d'ancienneté dans le grade fonctionnel, peut être admis à tenir un emploi opérationnel ou managérial immédiatement supérieur au sien, à la condition d'avoir validé les formations afférentes. Dans ce cas, il est nommé provisoirement au grade fonctionnel correspondant jusqu'à ce qu'il remplisse toutes les conditions pour une nomination définitive.

### Section 3.7.3. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins

§ 1. *Les médecins*

Les emplois avec suffixe « SAMU » sont réservés aux médecins disposant des qualifications requises pour assurer l'emploi de « Médecin SAMU ».

#### **§ 2. Médecin Capitaine**

Le médecin qui débute son activité au sein du CGDIS est nommé au grade de Médecin Capitaine.

Le Médecin Capitaine qui justifie de 3 ans de service peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service.

#### **§ 3. Médecin Major**

Le médecin Capitaine qui justifie de 10 ans de service dans son grade est promu au grade de Médecin Major.

Le Médecin Capitaine qui justifie d'un an de service effectif dans son grade et d'au moins 10 années d'activité de médecin est promu au grade de Médecin Major.

Le Médecin Major qui justifie de 5 ans de service dans l'emploi de « Médecin SAMU » peut être nommé à l'emploi managérial de chef de base SAMU.

#### **§ 4. Médecin Lieutenant-colonel**

Le Médecin Major qui justifie de 5 ans de service effectif dans son grade peut être nommé à l'emploi managérial de chef de département est promu au grade de Médecin Lieutenant-colonel.

Le Médecin Major qui justifie de 15 ans de service dans son grade est promu au grade de Médecin Lieutenant-colonel

#### **§ 5. Médecin Colonel**

Le Directeur fonctionnel de la Direction médicale et de la santé est nommé au grade de Médecin Colonel.

### **Section 3.7.4. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des pharmaciens**

#### **§ 1. Pharmacien Capitaine**

Le pharmacien débute son activité au sein du CGDIS est nommé au grade de Pharmacien Capitaine.

Le Pharmacien Capitaine qui justifie de 3 ans de service effectif dans son grade peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service.

#### **§ 2. Pharmacien Major**

Le Pharmacien Capitaine qui justifie de 10 ans de service dans son grade est promu au grade de Pharmacien Major.

Le Pharmacien Capitaine qui justifie d'un an de service effectif dans son grade et d'au moins 10 années d'activité de pharmacien est promu au grade de Pharmacien Major.

#### **§ 3. Pharmacien Lieutenant-colonel**

Le Pharmacien Major qui justifie de 5 ans de service effectif dans son grade peut être nommé au poste de chef de département et est promu au grade de Pharmacien Lieutenant-colonel.

Le Pharmacien Major qui justifie de 15 ans de service effectif dans son grade est promu au grade de Pharmacien Lieutenant-colonel.

### Section 3.7.5. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des vétérinaires

#### § 1. *Vétérinaire Capitaine*

Le vétérinaire débute son activité au sein du CGDIS est nommé au grade de Vétérinaire Capitaine.

#### § 2. *Vétérinaire Major*

Le vétérinaire Capitaine qui justifie de 10 ans de service dans son grade est promu au grade de Vétérinaire Major.

Le Vétérinaire Capitaine qui justifie d'un an de service effectif dans son grade et d'au moins 10 années d'activité de vétérinaire est promu au grade de Vétérinaire Major.

#### § 3. *Vétérinaire Lieutenant-colonel*

Le Vétérinaire Major qui justifie de 5 ans de service effectif dans son grade peut être nommé au poste de chef de département et est promu au grade de Vétérinaire Lieutenant-colonel.

Le vétérinaire Major qui justifie de 15 ans de service effectif dans son grade est promu au grade de Vétérinaire Lieutenant-colonel.

### Section 3.7.6. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des infirmiers, infirmiers spécialisés et infirmiers gradués

Les emplois avec suffixe « SAMU » sont réservés aux infirmiers disposant des qualifications requises pour assurer l'emploi de « Infirmier SAMU ».

#### § 1. *Infirmier Adjudant*

L'infirmier ou l'infirmier spécialisé qui débute sa période de stage est nommé à l'emploi opérationnel d'infirmier ou d'infirmier SAMU et au grade d'Infirmier Adjudant.

#### § 2. *Infirmier Adjudant-chef*

A l'issue de sa période de stage l'infirmier est promu au grade d'Infirmier Adjudant-chef.

#### § 3. *Infirmier Adjudant-major*

A l'issue de sa période de stage l'infirmier spécialisé est promu au grade d'Infirmier Adjudant-major.

L'infirmier justifiant de 10 années de service effectif dans le grade d'Infirmier Adjudant-chef est promu au grade d'Infirmier Adjudant-major.

#### § 4. *Infirmier Lieutenant-aspirant*

L'infirmier gradué qui débute sa période de stage est nommé à l'emploi opérationnel d'infirmier ou infirmier SAMU et au grade d'Infirmier Lieutenant-aspirant.

### **§ 5. Infirmier Lieutenant**

A l'issue de sa période de stage l'infirmier gradué est promu au grade d'Infirmier Lieutenant.

L'infirmier ou l'infirmier spécialisé justifiant de 10 années de service effectif dans le grade d'Infirmier Adjudant-major est promu au grade d'Infirmier Lieutenant.

L'infirmier du grade Infirmier Adjudant-chef ou l'infirmier spécialisé du grade Infirmier Adjudant-major qui dispose d'au moins 10 années d'activité d'infirmier est promu au grade d'Infirmier Lieutenant.

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué du grade d'Infirmier Lieutenant peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service ou chef adjoint de base SAMU.

### **§ 6. Infirmier Lieutenant 1ère classe**

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Lieutenant est promu au grade d'Infirmier Lieutenant 1ère classe.

### **§ 7. Infirmier Capitaine**

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué, pour autant qu'il remplit les conditions statutaires, qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Lieutenant 1ère classe est promu au grade d'Infirmier Capitaine.

### **§ 8. Infirmier Major**

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué, pour autant qu'il remplit les conditions statutaires, qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Capitaine est promu au grade d'Infirmier Major.

### **§ 9. Infirmier Lieutenant-colonel**

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué qui justifie de 5 ans de service effectif dans son grade peut être nommé au poste de chef de département et est promu au grade d'Infirmier Lieutenant-colonel.

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué, pour autant qu'il remplit les conditions statutaires, qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Major est promu au grade d'Infirmier Lieutenant-colonel.

## **Section 3.7.7. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels de psychologue**

### **§ 1. Psychologue Lieutenant 1ère classe**

Le psychologue qui débute sa période de stage est nommé à l'emploi opérationnel de psychologue et au grade de Psychologue Lieutenant 1ère classe.

### **§ 2. Psychologue Capitaine**

A l'issue de sa période de stage, le Psychologue Lieutenant 1ère classe est nommé au grade de Psychologue Capitaine.



### § 3. Psychologue Major

Le Psychologue Capitaine qui justifie de 10 ans de service dans son grade est promu au grade de Psychologue Major.

Le Psychologue Capitaine qui justifie d'un an de service effectif dans son grade et d'au moins 10 années d'activité de psychologue est promu au grade de Psychologue Major.

### § 4. Psychologue Lieutenant-colonel

Le Psychologue Major qui justifie de 5 ans de service effectif dans son grade peut être nommé au poste de chef de département et est promu au grade de Psychologue Lieutenant-colonel.

Le Psychologue Major qui justifie de 15 ans de service dans son grade est promu au grade de Psychologue Lieutenant-colonel.

## Chapitre 3.8. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de la santé et psychologues volontaires ou sous contrat de prestation de service avec le CGDIS

### Section 3.8.1. Dispositions générales

§ 1. Les conditions de nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de santé et psychologues volontaires ou sous contrat de prestation de service avec le CGDIS sont définies ci-après.

§ 2. Les médecins, pharmaciens, vétérinaires, infirmiers et psychologues doivent disposer d'une autorisation d'exercer valide délivrée par les autorités compétentes.

§ 3. Sous réserve de la validation de leur formation et de la disponibilité d'un emploi, les médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de santé et psychologues sont nommés par le conseil d'administration dans l'emploi opérationnel ou managérial, leur conférant alors un grade fonctionnel.

§ 4. Les médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de santé et psychologues portent un insigne distinctif dont les détails sont décrits dans le règlement habillement.

### Section 3.8.2. Dispositions particulières

Lorsque le nombre de postes de médecins, pharmaciens, vétérinaires, infirmiers et psychologues répondant aux conditions visées ci-dessous n'est pas atteint et dans l'intérêt du service, un médecin, pharmacien, vétérinaire, infirmier et psychologue, ne remplissant pas toutes les conditions requises, notamment d'ancienneté dans le grade fonctionnel, peut être admis à tenir un emploi opérationnel ou managérial immédiatement supérieur au sien, à la condition d'avoir validé les formations afférentes. Dans ce cas, il est nommé provisoirement au grade fonctionnel correspondant jusqu'à ce qu'il remplisse toutes les conditions pour une nomination définitive.

### Section 3.8.3. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins

#### § 1. Les médecins

Les emplois avec suffixe « SAMU » sont réservés aux médecins disposant des qualifications requises pour assurer l'emploi de « Médecin SAMU ».

Les grades sont réservés aux médecins nommés à un emploi opérationnel.

#### § 2. Médecin Lieutenant 1ère classe

Le médecin en formation spécifique de médecine générale ou en voie de spécialisation qui dispose d'une autorisation de remplacement est nommé au grade de Médecin Lieutenant 1ère classe.

#### § 3. Médecin Capitaine

Le médecin, ayant terminé sa formation et disposant d'une autorisation d'exercer, qui débute son activité au sein du CGDIS est nommé à l'emploi opérationnel de médecin ou médecin SAMU et au grade de Médecin Capitaine.

#### § 4. Médecin Major

Le Médecin Capitaine qui justifie de 10 années de service effectif dans son grade est promu au grade de Médecin Major.

Le Médecin Capitaine qui dispose d'au moins 10 années d'activité de médecin est promu au grade de Médecin Major.

Le Médecin Major qui justifie de 5 ans de service dans l'emploi de « Médecin SAMU » peut être nommé à l'emploi managérial de chef de base SAMU.

#### § 5. Médecin Lieutenant-colonel

Le Médecin Major justifiant de 15 années de service effectif dans son grade est promu Médecin Lieutenant-colonel.

### Section 3.8.4. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des pharmaciens

#### § 1. Pharmacien Capitaine

Le pharmacien, ayant terminé sa formation et disposant d'une autorisation d'exercer, qui débute son activité au sein du CGDIS est nommé à l'emploi opérationnel de pharmacien et au grade de Pharmacien Capitaine.

#### § 2. Pharmacien Major

Le Pharmacien Capitaine qui justifie de 10 années de service effectif dans son grade est promu au grade de Pharmacien Major.

Le Pharmacien Capitaine qui dispose d'au moins 10 années d'activité de pharmacien est promu au grade de Pharmacien Major.

### § 3. *Pharmacien Lieutenant-colonel*

Le Pharmacien Major qui justifie de 15 années de service effectif dans son grade est promu au grade de Pharmacien Lieutenant-colonel.

## Section 3.8.5. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des vétérinaires

### § 1. *Vétérinaire Capitaine*

Le vétérinaire, ayant terminé sa formation et disposant d'une autorisation d'exercer, qui débute son activité au sein du CGDIS est nommé à l'emploi opérationnel de vétérinaire et au grade de Vétérinaire Capitaine.

### § 2. *Vétérinaire Major*

Le Vétérinaire Capitaine qui justifie de 10 années de service effectif dans son grade est promu au grade de Vétérinaire Major.

Le Vétérinaire Capitaine qui dispose d'au moins 10 années d'activité de vétérinaire est promu au grade de Vétérinaire Major.

### § 3. *Vétérinaire Lieutenant-colonel*

Le Vétérinaire Major qui justifie de 15 années de service effectif dans son grade est promu au grade de Vétérinaire Lieutenant-colonel.

## Section 3.8.6. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des infirmiers, infirmiers spécialisés et infirmiers gradués

Les emplois avec suffixe « SAMU » sont réservés aux infirmiers disposant des qualifications requises pour assurer l'emploi de « Infirmier SAMU ».

### § 1. *Infirmier Adjudant*

L'infirmier ou l'infirmier spécialisé qui débute son activité au CGDIS est nommé à l'emploi opérationnel d'infirmier ou d'infirmier SAMU et au grade d'Adjudant.

### § 2. *Infirmier Adjudant-chef*

L'infirmier justifiant de 2 ans de service effectif au grade d'Infirmier Adjudant est promu au grade d'Infirmier Adjudant-chef.

### § 3. *Infirmier Adjudant-major*

L'infirmier spécialisé justifiant de 2 ans de service effectif au grade d'Infirmier Adjudant est promu au grade d'Infirmier Adjudant-major.

L'infirmier justifiant de 10 années de service effectif dans le grade d'Infirmier Adjudant-chef est promu au grade d'Infirmier Adjudant-major.

#### **§ 4. *Infirmier Lieutenant-aspirant***

L'infirmier gradué qui débute sa période de stage est nommé à l'emploi opérationnel d'infirmier ou infirmier SAMU et au grade d'Infirmier Lieutenant-aspirant.

#### **§ 5. *Infirmier Lieutenant***

L'infirmier gradué justifiant de 2 ans de service effectif au grade d'Infirmier Adjudant est promu au grade d'Infirmier Lieutenant.

L'infirmier ou l'infirmier spécialisé justifiant de 10 années de service effectif dans le grade d'Infirmier Adjudant-major est promu au grade d'Infirmier Lieutenant.

L'infirmier du grade Infirmier Adjudant-chef ou l'infirmier spécialisé du grade Infirmier Adjudant-major qui dispose d'au moins 10 années d'activité d'infirmier est promu au grade d'Infirmier Lieutenant.

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué du grade d'Infirmier Lieutenant peut être nommé à l'emploi managérial de chef de service ou chef adjoint de base SAMU.

#### **§ 6. *Infirmier Lieutenant 1ère classe***

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Lieutenant est promu au grade d'Infirmier Lieutenant 1ère classe.

#### **§ 7. *Infirmier Capitaine***

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Lieutenant 1ère classe est promu au grade d'Infirmier Capitaine.

#### **§ 8. *Infirmier Major***

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Capitaine est promu au grade d'Infirmier Major.

#### **§ 9. *Infirmier Lieutenant-colonel***

L'infirmier, l'infirmier spécialisé ou l'infirmier gradué qui justifie de 10 ans de service effectif dans le grade d'Infirmier Major est promu au grade d'Infirmier Lieutenant-colonel.

### **Section 3.8.7. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des psychologues**

#### **§ 1. *Psychologue Lieutenant 1ère classe***

Le psychologue qui débute son activité au CGDIS est nommé à l'emploi opérationnel de psychologue et au grade de Psychologue Lieutenant 1ère classe.

#### **§ 2. *Psychologue Capitaine***

Le Psychologue Lieutenant 1ère classe justifiant de 2 années de service effectif dans son grade est promu au grade de Psychologue Capitaine.

### § 3. Psychologue Major

Le Psychologue Capitaine qui justifie de 10 ans de service effectif dans son grade est promu au grade de Psychologue Major.

Le Psychologue Capitaine qui dispose d'au moins 10 années d'activité de psychologue est promu au grade de Psychologue Major.

### § 4. Psychologue Lieutenant-colonel

Le Psychologue Major qui justifie de 15 ans de service effectif dans son grade est promu au grade de Psychologue Lieutenant-colonel.

## Chapitre 3.9. Procédure Disciplinaire

### Section 3.9.1. Généralités

§ 1. Le présent régime disciplinaire ne s'applique pas aux fonctionnaires, employés de l'Etat ni salariés de l'Etat qui travaillent pour le CGDIS. Les agents étatiques doivent néanmoins se conformer aux obligations découlant du règlement intérieur, du règlement opérationnel et autres règlements et notes de service du CGDIS et les violations de ces obligations peuvent donner lieu à des poursuites disciplinaires conformément aux règles de leur statut respectif et des lois qui s'y réfèrent.

§ 2. Le présent régime disciplinaire s'applique aux pompiers volontaires du CGDIS ainsi qu'à toute autre personne liée contractuellement au CGDIS et/ou qui exerce des fonctions pour ce dernier.

§ 3. Les agents sont tenus d'exécuter les tâches qui leur sont confiées, à moins que leur exécution ne soit pénalement répressible.

§ 4. Ils signaleront à leurs supérieurs hiérarchiques direct toutes irrégularités et tous faits préjudiciables au bon fonctionnement de l'unité et de la mission.

§ 5. Les supérieurs hiérarchiques directs décident à leur tour de la suite à donner à ces informations, et en fonction de la gravité des faits, peuvent soit décider de régler eux-mêmes la problématique sans autre formalité qu'une mise au point en direct avec l'agent, sinon la remonter au directeur général du CGDIS.

### Section 3.9.2. Mesures disciplinaires

§ 1. Tout manquement aux devoirs définis par le règlement intérieur, du règlement opérationnel et autres règlements et notes de service du CGDIS expose les agents à une sanction disciplinaire, sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction pénale.

§ 2. Le directeur général peut adresser un ordre de justification à l'agent concerné, sous le même régime et avec les mêmes formalités que prévus par le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les conditions et modalités de l'ordre de justification à adresser aux fonctionnaires de l'Etat, ceci même si l'agent ne fait pas partie de cette catégorie d'agent. En fonction de la justification reçue, le directeur général décide de déclencher la procédure disciplinaire ou de classer le dossier.

§ 3. L'application des sanctions disciplinaires se règle d'après la gravité de la faute commise, la fonction exercée et les antécédents de l'agent concerné.

§ 4. La suspension provisoire de l'exercice de ses fonctions peut être ordonnée par le directeur général du CGDIS à l'égard d'un volontaire ou contractuel poursuivi judiciairement ou administrativement, pendant le cours de la procédure, jusqu'à la décision définitive.

§ 5. La suspension de l'exercice de ses fonctions a lieu de plein droit à l'égard d'un volontaire ou contractuel détenu en exécution d'une condamnation judiciaire passée en force de chose jugée, pour la durée de la détention, ainsi que pour la durée de la détention préventive.

§ 6. La condamnation à une peine d'emprisonnement ferme dépassant six mois entraîne de plein droit l'exclusion définitive du CGDIS du volontaire, respectivement de la résiliation du contrat pour le contractuel.

### Section 3.9.3. Peines disciplinaires

§ 1. La prononciation définitive des peines disciplinaires est réservée au directeur général ou au conseil d'administration.

§ 2. Dans les deux cas de figure, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans instruction disciplinaire préalable effectuée par une personne déléguée à cette fin par le directeur général du CGDIS. Le volontaire ou le contractuel présumé fautif est informé des faits qui lui sont reprochés avec indication qu'une instruction disciplinaire est ordonnée, et ce par courrier recommandé avec accusé de réception endéans les 14 jours ouvrables après que le directeur général a eu connaissance des faits reprochés.

§ 3. Le directeur général peut prononcer les peines disciplinaires suivantes :

- un avertissement
- une réprimande

§ 4. En outre des peines précédentes, le CA peut prononcer les peines suivantes :

- une suspension temporaire ne pouvant pas dépasser 12 mois
- une révocation de la nomination
- la réduction des indemnités prévues pour les volontaires
- une exclusion définitive du CGDIS
- la résiliation du contrat pour ce qui est des contractuels

§ 5. Les peines sont prononcées par décision motivée écrite, après que l'intéressé ait été entendu.

§ 6. La notification de toute décision se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

### Section 3.9.4. Procédure disciplinaire

§ 1. La procédure disciplinaire est déclenchée par le supérieur hiérarchique direct du volontaire ou contractuel visé, qui a été le premier à prendre connaissance des faits. Le supérieur direct est soit :

- le chef du CIS/GIS/CSL du volontaire concerné
- le chef d'une base SAMU
- un responsable de l'Institut de formation des secours

- le chef de zone de la zone en question

**§ 2.** Le supérieur hiérarchique direct saisit le directeur général par écrit avec un descriptif exact des faits dans un délai de 7 jours ouvrables à compter à partir de la constatation ou la connaissance des faits reprochés.

**§ 3.** Le directeur général peut provisoirement suspendre le volontaire ou contractuel de l'exercice de ses fonctions. Cela s'applique également à celui, qui a contrevenu aux obligations qui lui incombent en vertu du présent règlement, du règlement opérationnel et autres règlements et notes de service du CGDIS ou qui commet dans l'accomplissement de sa mission une faute ou négligence grave mettant en danger la vie des personnes à secourir ou encore celle de ses collègues.

**§ 4.** La suspension temporaire entraîne de plein droit la suspension du versement des indemnités liées aux emplois.

**§ 5.** Après réception de l'information, le directeur général désigne un collaborateur du CGDIS pour instruire l'affaire. Le volontaire ou contractuel présumé fautif est informé des faits qui lui sont reprochés avec indication qu'une instruction disciplinaire est ordonnée ainsi que le cas échéant de sa suspension provisoire.

**§ 6.** Le délégué à l'instruction de l'affaire instruit à charge et à décharge, et réunit l'ensemble des éléments de l'affaire.

**§ 7.** Une fois cette procédure terminée, il convoque le volontaire ou contractuel concerné, qui prend connaissance du dossier. Celui-ci peut se faire assister d'une personne de son choix (collègue, délégué syndical, avocat, ...)

**§ 8.** Le volontaire ou contractuel concerné peut présenter ses observations et demander un complément d'instruction. Le délégué à l'instruction décide s'il y a lieu de donner suite à cette demande.

**§ 9.** Une fois cette procédure terminée, le délégué à l'instruction fait part de son rapport au directeur général.

**§ 10.** Sur base du rapport, le directeur général peut prononcer une des peines disciplinaires prévues au § 3 de la section 3.9.3. ou classer l'affaire.

**§ 11-1.** Lorsque le directeur général estime que les faits rapportés par le délégué à l'instruction sont susceptibles d'une des peines réservées au conseil d'administration, il saisit le président du conseil d'administration afin de transmettre l'affaire au conseil de discipline du CGDIS.

**§ 11-2.** Le conseil de discipline du CGDIS est composé comme suit :

- Un administrateur du CGDIS ;
- Un fonctionnaire du CGDIS issu au minimum du même cadre, respectivement de la même catégorie ou ayant le même grade fonctionnel que le volontaire ou contractuel concerné par la procédure disciplinaire ;
- Un volontaire ou contractuel du CGDIS issu au minimum du même cadre, respectivement de la même catégorie ou ayant le même grade fonctionnel que le volontaire ou contractuel concerné par la procédure disciplinaire.

**§ 11-3.** L'administrateur est désigné par le conseil d'administration du CGDIS. Il préside le conseil de discipline. L'administrateur est désigné pour la durée de son mandat au conseil d'administration. Il peut être révoqué à tout moment par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration désigne également un suppléant parmi les administrateurs du CGDIS, appelé à remplacer le président du conseil de discipline en cas d'empêchement ou d'impossibilité de siéger.

**§ 11-4.** Le président du conseil d'administration désigne les deux autres membres du conseil de discipline en fonction du cadre ou de la catégorie et du grade fonctionnel du volontaire ou du contractuel concerné par les faits reprochés. Le fonctionnaire du CGDIS assure en outre le secrétariat du conseil de discipline.

**§ 11-5.** Les membres du conseil de discipline ne doivent pas avoir de lien de parenté au 4<sup>ème</sup> degré avec le volontaire ou le contractuel concerné. Ils ne doivent pas avoir été impliqués dans les faits reprochés, ni avoir été intervenu au cours de la procédure disciplinaire.

**§ 12.** Le conseil de discipline prend connaissance du rapport du délégué à l'instruction et entend au moins le volontaire ou contractuel visé, le supérieur hiérarchique ayant déclenché la procédure ainsi que le directeur général.

**§ 13.** Après instruction, le conseil de discipline propose au conseil d'administration, soit de prononcer une peine disciplinaire, soit de classer l'affaire.

## Chapitre 3.10. Experts

**§ 1.** Le CGDIS peut recourir aux services de personnes disposant de compétences spécifiques dans un domaine lié aux missions du CGDIS en qualité d'experts dans leur domaine de compétence.

**§ 2.** Les experts peuvent contribuer à des missions conceptuelles, administratives et opérationnelles.

**§ 3.** Un contrat fixe les modalités d'exécution des missions entre l'expert et le CGDIS. Les heures de prestation de service ne peuvent excéder 8 heures par semaine.

**§ 4.** Les indemnités pouvant revenir aux experts sont fixées par le conseil d'administration.



# Titre 4 – Dispositions relatives à l’Institut national de formation des secours

## Chapitre 4.1. Référentiels des emplois, des activités et des compétences (REAC)

### Section 4.1.1. Généralités

§ 1. Le référentiel des emplois définit le cadre réglementaire d’exercice des activités des pompiers, qu’ils soient volontaires ou professionnels. Il permet de donner une vision structurée et synthétique des emplois (métiers) visés, des types d’activités pratiquées et du contexte dans lequel elles sont réalisées.

§ 2. Ce référentiel permet à l’INFS de mieux appréhender les objectifs professionnels et de définir le contenu de la formation. En même temps, il peut constituer un outil de référence dans les comparaisons nationales et internationales de certifications (reconnaisances et validation des acquis de l’expérience).

§ 3 Ces référentiels sont élaborés et régulièrement mis à jour avec le concours des différentes directions fonctionnelles du CGDIS sous la responsabilité de la Direction générale. Les différents référentiels sont annexés au présent règlement.

§ 4. Les REAC sont rédigés de façon uniforme sur base d’un modèle cadre validé par la Direction générale dont un exemplaire est annexé au présent règlement.

### Section 4.1.2. Les référentiels des emplois opérationnels SAP, FIS, COM et CSU112

§ 1. Liste des emplois identifiés pour le volet opérationnel secours à personnes (SAP) :

- Equipier stagiaire
- Equipier
- Chef de binôme
- Chef d’agrès

§ 2. Liste des emplois identifiés pour le volet opérationnel incendie et sauvetage (FIS) :

- Equipier stagiaire
- Equipier
- Chef de binôme

§ 3. Liste des emplois identifiés pour le volet commandement des opérations de secours (COM)°:

- Chef d’agrès
- Chef de section
- Chef de peloton
- Chef de compagnie

- Chef de bataillon
- Directeur de permanence

§ 4. Liste des emplois identifiés pour le volet opérationnel central de secours d'urgence (CSU112) :

- Opérateur CSU112
- Chef de Salle

§ 5. Liste des emplois identifiés pour le volet opérationnel transversal :

- Officier de Sécurité

### Section 4.1.3. Les référentiels des emplois opérationnels des GIS

§ 1. Liste des emplois identifiés pour le volet opérationnel des groupes d'interventions spécialisées (GIS) :

- Equipier stagiaire
- Equipier
- Chef de binôme
- Chef d'agrès
- Chef de section

### Section 4.1.4. Les référentiels des emplois managériaux

§ 1. Liste des emplois identifiés pour le volet managérial :

- Chef de CIS I-IIbis
- Chef de CIS III-IVbis
- Chef d'Equipe
- Chef d'Unité
- Chef de Service
- Chef de Département
- Chef de Zone
- Directeur Fonctionnel
- Directeur Général

### Section 4.1.5. Les référentiels des emplois des professionnels de la santé

§ 1. Liste des emplois identifiés pour le volet de la direction médicale et de la santé :

- Infirmier
- Infirmier SAMU
- Médecin
- Médecin SAMU
- Officier de Santé
- Chef de base SAMU
- Chef adjoint de base SAMU
- Chef des Secours Médicaux
- Directeur des Secours Médicaux

### Section 4.1.6. Les référentiels des emplois du corps enseignant

§ 1. Liste des emplois identifiés pour le volet de l'instruction :

- Moniteur
- Instructeur du premier niveau
- Instructeur du deuxième niveau
- Instructeur du troisième niveau

## Chapitre 4.2. La formation des pompiers volontaires et professionnels

### Section 4.2.1. Généralités

§ 1. Les formations dispensées pour les agents du CGDIS sont élaborées, organisées et évaluées sous l'autorité du directeur de l'Institut national de formation des secours (INFS).

§ 2. Pour cette mission l'INFS dispose d'un corps d'instructeurs, de moniteurs et d'autres personnels d'encadrement, appelés par la suite corps enseignant, qui sont nommés aux emplois respectifs par le conseil d'administration.

§ 3. Pour des cours et sujets spécifiques, l'INFS peut faire appel à des experts externes. Ces experts sont liés au CGDIS par une convention de collaboration et sont tenus à respecter les règles et valeurs du CGDIS et de l'INFS.

§ 4. Pour les activités de formation programmées et autorisées par l'INFS, les membres du corps enseignant touchent une indemnité fixée par le conseil d'administration. Se rajoutent à cette indemnité les frais de déplacement.

§ 5. Le directeur de l'INFS désigne pour chaque formation un chargé de cours dit responsable de cette formation parmi le corps enseignant intervenant dans cette formation. Le chargé de cours présidera également le cas échéant, le jury d'examen et sera l'interlocuteur envers l'INFS.

§ 6. Les pompiers volontaires et professionnels ayant validé leur formation à l'INFS se voient délivrer un diplôme par le ministre ayant les Services de secours dans ses attributions.

§ 7. La validité des diplômes est soumise à des conditions de maintien des acquis qui sont décrits dans les référentiels de formation.

§ 8. L'ensemble des cours et formations de l'INFS est géré et administré par l'outil de gestion informatique mis à disposition des CIS, du corps enseignant et des pompiers. Toute demande d'inscription doit se faire via cet outil. L'accès se fait par le site <http://inscriptions.cgdis.lu>.

§ 9. Toute personne participant à des cours et formations de l'INFS est tenu de respecter le règlement intérieur des différents sites de l'INFS et de suivre les instructions du corps enseignant.

Le non-respect entraîne l'exclusion immédiate du cours ou de la formation et est susceptible d'une privation du droit de participation aux cours et formations durant six à douze mois. Une notification écrite sera envoyée au pompier ainsi qu'à son supérieur hiérarchique.

**§ 10.** L'aptitude médicale valide est requise pour l'accès à toute formation.

**§ 11.** Les programmes de formation de l'INFS sont établis sous forme de référentiels de formation. Afin de comptabiliser la durée des formations, la plus petite unité de valeur sera une unité d'enseignement (UE). La durée minimale d'un UE est de cinquante minutes sans pouvoir dépasser soixante minutes.

**§ 12.** Les référentiels de formation ci-joints dans les annexes du présent règlement intérieur font partie intégrante de celui-ci. La version électronique disponible par le biais de l'outil de gestion informatique de l'INFS fait foi.

**§ 13.** Les modalités de réussite, d'échec complet ou partiel ainsi que le taux d'absence maximal sont décrites dans la section 4.2.7. modalités d'évaluation et taux d'absences.

**§ 14.** L'INFS en accord avec le directeur général peut introduire d'autres cours et formations selon la demande et les besoins des pompiers volontaires et professionnels, des autres directions fonctionnelles ou sur sa propre initiative.

### Section 4.2.2. Formations du socle de base commun

**§ 1.** Tout candidat pompier volontaire souhaitant accéder à un emploi opérationnel doit être en possession d'un diplôme de premiers secours datant de moins de 5 ans afin de pouvoir être admis aux autres formations de l'INFS.

**§ 2.** Le socle de base commun pour l'ensemble des pompiers est le cours d'initiation commun (CIC) qui donne accès à un ensemble de savoir de base nécessaire pour accéder à des emplois opérationnels du CGDIS. La durée minimale du CIC est de 32 UE et sera sanctionné par une évaluation continue des connaissances du pompier tout au long de la formation, ainsi qu'un questionnaire à choix multiple.

**§ 3.** Ce socle de base (premiers secours et CIC) est également applicable aux membres des groupes d'interventions spéciaux (GIS).

**§ 4.** Le pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel est contraint de valider le CIC dans les 12 mois qui suivent son admission au CGDIS.

### Section 4.2.3. Formations du volet Secours à personnes (SAP)

**§ 1.** Tout pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel du volet SAP doit être en possession d'un diplôme CIC avant de pouvoir accéder aux formations SAP de niveau un à trois.

**§ 2.** Durant la formation SAP du premier niveau (SAP I) le pompier sera muni de compétences de base pour mener à bien les opérations de secours à personnes et pouvoir assister les pompiers de niveau SAP II. La durée minimale du SAP I est de 40 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

**§ 3.** Le pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel SAP est contraint de réussir le SAP I dans les 12 mois qui suivent son admission au CGDIS. Le pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel FIS est contraint de réussir le SAP I en même temps que le FIS II soit au maximum 36 mois après son admission au CGDIS.

**§ 4.** Durant la formation SAP du deuxième niveau (SAP II) le pompier sera muni des compétences avancées pour mener à bien les opérations de secours à personnes en autonomie et pouvoir assister les pompiers avec un niveau SAP III. La durée minimale du SAP II est de 376 UE, dont 136 UE d'enseignement théorique, 160 UE de stage pratique dans un CIS dit de formation et 80 UE de stage clinique. Le SAP II sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

**§ 5.** Le pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel SAP est contraint de réussir le SAP II dans les 60 mois qui suivent son admission au CGDIS.

#### Section 4.2.4. Formations du volet Incendie et Sauvetage (FIS)

**§ 1.** Tout pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel du volet FIS doit être en possession d'un diplôme CIC avant de pouvoir accéder aux formations FIS de niveau un à trois.

**§ 2.** Durant la formation FIS du premier niveau (FIS I) le pompier sera muni de compétences élémentaires pour mener à bien les opérations d'incendie et de sauvetage et travailler en binôme avec les pompiers de niveau FIS II ou III. La durée minimale du FIS I est de 56 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

**§ 3.** Le pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel FIS est contraint de réussir le FIS I dans les 12 mois qui suivent son admission au CGDIS.

**§ 4.** Durant la formation FIS du deuxième niveau (FIS II) le pompier sera muni de compétences de base pour mener à bien les opérations d'incendie et de sauvetage et travailler en binôme avec les pompiers de niveau FIS III. La durée minimale du FIS II est de 96 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

**§ 5.** Le pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel FIS est contraint de réussir le FIS II dans les 24 mois qui suivent son admission au CGDIS.

**§ 6.** Durant la formation FIS du troisième niveau (FIS III) le pompier sera muni de compétences avancées pour mener à bien les opérations d'incendie et de sauvetage et travailler en chef de binôme avec les pompiers de niveau FIS II. La durée minimale du FIS III est de 64 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

#### Section 4.2.6. Formations du volet port de l'Appareil Respiratoire Isolant (ARI)

**§ 1.** Tout pompier souhaitant accéder à l'emploi opérationnel d'équipier du volet FIS doit être en possession d'un diplôme ARI avant de pouvoir être nommé à cet emploi.

**§ 2.** Durant la formation ARI du premier niveau (ARI I) le pompier sera muni de compétences de base pour mener à bien les opérations d'incendie et de sauvetage en travaillant sous appareil respiratoire isolant. La durée minimale du cours ARI I est de 40 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

§ 3. Durant la formation ARI du deuxième niveau (ARI II) le pompier sera muni de compétences avancées pour mener à bien les opérations d'incendie et de sauvetage en travaillant sous appareil respiratoire isolant dans des conditions réelles, y inclus le passage dans la chambre à feu (Brandhaus – Realbrandcontainer). La durée minimale du cours ARI II est de 16 UE et sera sanctionné par une évaluation continue des connaissances et des compétences du pompier tout au long de cette formation.

#### Section 4.2.6. Formations du volet Commandement (COM)

§ 1. Tout pompier souhaitant accéder à un emploi opérationnel à partir de l'emploi de chef d'agrès doit être en possession d'un diplôme commandement (COM) avant de pouvoir être nommé à un emploi de commandement (Chef d'agrès, chef de section, chef de peloton, chef de compagnie et chef de bataillon).

§ 2. Durant la formation COM du premier niveau (COM I) le pompier sera muni de compétences élémentaires pour mener à bien les opérations de secours en tant que Commandant des Opérations de Secours (COS). La durée minimale du COM I est de 8 UE et sera sanctionné par une évaluation continue des connaissances et des compétences du pompier tout au long de cette formation.

§ 3. Durant la formation COM du deuxième niveau (COM II) le pompier sera muni de compétences de base pour mener à bien le commandement des opérations de secours en tant que tant que Commandant des Opérations de Secours (COS) d'une section. La durée minimale du COM II est de 64 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

§ 4. Durant la formation COM du troisième niveau (COM III) le pompier sera muni de compétences avancées pour mener à bien le commandement des opérations de secours en tant que Commandant des Opérations de Secours (COS) d'un peloton. La durée minimale du COM III est de 64 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

#### Section 4.2.7. Modalités d'évaluation et taux d'absence

§ 1. Les modalités d'évaluation et d'examen s'orientent aux différents cours prévus et peuvent être organisés selon différents modèles :

- **Modèle 1** : Aucun test écrit, oral ni pratique. L'évaluation se fait de façon continue par le chargé de cours tout au long de la formation. Le chargé de cours décidera à la fin de la formation de la réussite ou de l'échec des candidats. Le refus devra être motivé par écrit et communiqué au candidat ;
- **Modèle 2** : Examen en trois parties (écrit, oral et démonstrations pratiques). Chacune des parties peut être divisée en plusieurs épreuves. Chaque épreuve doit être validée avec au moins 50% des points. Les parties sont considérées comme validées si le candidat obtient au moins 60% des points.

§ 2. En cas d'échec, le candidat aura le droit à un deuxième examen. En cas de nouvel échec, la formation est à refaire dans son ensemble. Chaque candidat est admis au maximum 2 fois à une formation.

§ 3. Le taux maximal d'absence est fixé à 10% des UE d'une formation. Certaines parties d'une formation peuvent être déclarées comme parties à présence obligatoire. Les détails sont inscrits dans les différents référentiels de formation.

### Section 4.2.8. Tableau récapitulatif des formations SAP / FIS / ARI / COM

Cours	Conditions d'accès	Durée minimale en UE	Modèle d'examen	Durée maximale de réussite
CIC	Premiers secours	32 UE	1	12 mois
SAP I	CIC	40 UE	2	12 mois SAP 36 mois FIS
SAP II	SAP I	376 UE	2	60 mois
FIS I	CIC	56 UE	2	12 mois
FIS II	FIS I	96 UE	2	24 mois
FIS III	FIS II SAP I	64 UE	2	n.a.
ARI I	FIS I	40 UE	2	n.a.
ARI II	ARI I FIS II	16 UE	1	n.a.
COM I	SAPII FIS III	8 UE	1	n.a.
COM II	COM I	64 UE	2	n.a.
COM III	COM II	64 UE	2	n.a.

### Section 4.2.9. Formation du corps enseignant (INS)

§ 1. Tout pompier volontaire ou professionnel souhaitant accéder à un emploi opérationnel du corps enseignant doit être en possession d'au moins du diplôme du niveau dont il souhaite enseigner.

§ 2. Les modalités de sélection, de formation et de certification du corps enseignant sont fixées par les référentiels des emplois, des activités et des compétences (REAC). Sont également précisés dans les REAC, les conditions de maintien des acquis ainsi que le volume minimal d'activité afin de pouvoir maintenir l'emploi brigué.

§ 3. Les pompiers du corps enseignant sont tenus au respect exemplaire des référentiels de formations et plus spécifiquement les contenus et objectifs voire messages des différents cours et unités d'enseignement. Ceci dans un but d'uniformité du message véhiculé envers les participants des cours en vue d'une standardisation des pratiques professionnelles sur le terrain.

**§ 4.** Tout pompier volontaire ou professionnel ainsi que toute autre personne intéressée souhaitant accéder à l'emploi de moniteur doit être en possession d'au moins du diplôme du niveau FIS I ou SAP I avant de pouvoir accéder à la formation de moniteur.

**§ 5.** Durant la formation de moniteur le participant sera muni de compétences pour savoir dispenser des cours de formations de premier secours (First Aid) ou des cours de sensibilisation à la lutte et la prévention contre les incendies. L'expérience et le savoir du participant seront sanctionnés par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

**§ 6.** Le socle de base commun pour l'ensemble des emplois du corps enseignant volet instructeur est le cours d'Initiation Commun pour Instructeurs (ICI) qui donne accès à un ensemble de savoir de base nécessaire pour l'ensemble des emplois du corps enseignant du CGDIS. La durée minimale du cours ICI est de 32 UE et sera sanctionné par une évaluation continue des connaissances du pompier tout au long de la formation.

**§ 7.** Afin de pouvoir accéder au trois niveaux différents d'instructeur, le pompier opérationnel doit être en possession du niveau de formation supérieur au niveau de formation d'instructeur visé sauf pour le SAP du deuxième niveau ainsi que le troisième niveau pour lequel le même niveau de formation est exigé. Outre cette qualification de base, le pompier doit soit faire valoir une expérience professionnelle d'au moins 5 ans au niveau du diplôme visé, soit être sélectionnée par l'INFS.

**§ 8.** Durant la formation instructeur du premier niveau (INS I) le pompier sera muni de compétences élémentaires pour savoir dispenser des cours de formations de premier niveau. L'expérience et le savoir du pompier seront sanctionnés par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

**§ 10** Durant la formation instructeur du deuxième niveau (INS II) le pompier sera muni de compétences avancées pour savoir dispenser des cours de formation de deuxième niveau, y inclus les techniques de débriefing. La durée minimale du cours INS II est de 32 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

**§ 11.** Durant la formation instructeur du troisième niveau (INS III) le pompier sera muni de compétences d'expert pour savoir dispenser des cours de formations de troisième niveau, y inclus les techniques de débriefing avancées et les techniques de coaching. La durée minimale du cours INS III est de 32 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite, orale et de démonstrations pratiques.

Cours	Conditions d'accès	Durée minimale en UE	Modèle d'examen
Moniteur	Premiers secours SAP I ou FIS I	48 UE	2
ICI	SAP II ou FIS II	32 UE	1
(ICI) + INS I	SAP II ou FIS II	n.a.	2



(ICI) + INS II	SAP II ou FIS III	32 UE	2
(ICI) + INS III	SAP III ou FIS III	32 UE	2

## Chapitre 4.2bis La formation des jeunes-pompiers

### Section 4.2bis.1 Parcours de formation de jeunes-pompiers

§ 1. L'organisation de la formation des jeunes-pompiers se déroule sous l'autorité et la responsabilité des « Lëtzebuenger Jugendpompjeeën ». Le service de la formation jeunes-pompiers de l'INFS se tient à disposition pour soutenir les efforts de formation des jeunes-pompiers.

§ 2. A partir de l'âge de 10 ans, le jeune-pompier peut commencer sa formation de préparation en vue d'intégrer les pompiers opérationnels à partir de l'âge de 16 ans. Le parcours de préparation des jeunes-pompiers se résume comme suit :

Age minimal	Conditions d'accès	Formation	Grade / Galon
10 ans	Néant	Niveau FIS I.1	Bronze
12 ans	Néant	Premiers secours	
13 ans	Niveau FIS I.1	Niveau FIS I.2	Argent
15 ans	Argent	CIC I & CIC II* FIS I.3 & FIS I.4*	
16 ans	Argent & CIC I & CIC II FIS I.3 & I.4	FIS I Examen	Or

\*A partir de l'âge de 15 ans, le jeune-pompier peut accéder aux formations CIC et FIS. Il est libre de choisir selon quel ordre il souhaite participer aux formations. L'ordre CIC I puis CIC II et FIS I.3 et FIS I.4 doit tout de même être respecté.

**§ 3.** Le président des « Lëtzebuenger Jugendpompjeeën » remet annuellement en décembre à l'INFS un relevé par zone avec les jeunes-pompiers atteignant au courant de l'année suivant (Année N+1) l'âge de 15 ans et ayant suivi avec succès la formation jeunes-pompiers avec attribution des grades et galons bronze et argent. L'INFS procédera à l'enregistrement par équivalence dans l'outil de gestion électronique comme suit :

- Grade/Galon bronze donne lieu à une équivalence au FIS I.1
- Grade/Galon argent donne lieu à une équivalence au FIS I.1 & FIS I.2

**§ 4.** L'accès aux formations CIC et FIS I.3 & I.4 pour les membres de jeunes-pompiers est soumis à un examen médical valide, soit l'examen médical des jeunes-pompiers, soit l'examen médical des pompiers opérationnels catégorie B au moins.

### Section 4.2bis.2 Dispositions transitoires pour les jeunes-pompiers

**§ 1.** Tous les jeunes-pompiers ayant suivi avec succès le test de connaissance (Wissenstest) de niveau or, se voit attribuer une équivalence au niveau FIS I. Cette disposition transitoire est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018 jusqu'au 31.12.2020 inclus. Le président des « Lëtzebuenger Jugendpompjeeën » remettra au 31 décembre 2020 un listing complet des jeunes-pompiers en question attestant la réussite.

**§ 2.** Tous les jeunes-pompiers ayant suivi avec succès le test de connaissance (Wissenstest) de niveau argent, se voit attribuer une équivalence au niveau FIS I.1 & FIS I.2. Cette disposition transitoire est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018 jusqu'au 31.12.2020 inclus. Le président des « Lëtzebuenger Jugendpompjeeën » remettra au 31 décembre 2020 un listing complet des jeunes-pompiers en question attestant la réussite.

**§ 3.** Tous les jeunes-pompiers ayant suivi avec succès le test de connaissance (Wissenstest) de niveau bronze, se voit attribuer une équivalence au niveau FIS I.1. Cette disposition transitoire est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018 jusqu'au 31.12.2020 inclus. Le président des « Lëtzebuenger Jugendpompjeeën » remettra au 31 décembre 2020 un listing complet des jeunes-pompiers en question attestant la réussite.

### Section 4.2bis.3 Formation du volet encadrement jeunes-pompiers

**§ 1.** Tout pompier souhaitant accéder à un emploi du volet encadrement jeunes-pompiers doit disposer d'une nomination minimale d'équipier que ce soit SAP ou INCSA afin de pouvoir accéder aux formations JSP de niveau un à trois.

**§ 2.** Durant la formation JSP du premier niveau (JSP I) le pompier sera muni de compétences élémentaires pour aider à l'encadrement des jeunes-pompiers en présence physique d'un moniteur-adjoint ou du chef d'unité – moniteur jeunes-pompiers. La durée minimale du JSP I est de 32 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite. Il est conseillé de se conformer également aux modalités requises du brevet d'animateur A, selon les règles en vigueur du Service National de la Jeunesse (SNJ).

**§ 3.** Durant la formation JSP du deuxième niveau (JSP II) le pompier sera muni de compétences requises à l'encadrement des jeunes-pompiers en autonomie. La durée minimale du JSP II est de 16 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite.

Cette formation sera complétée par les modules nécessaires afin de répondre aux modalités requises du brevet d'animateur B, selon les règles en vigueur du Service National de la Jeunesse (SNJ).

**§ 4.** Durant la formation JSP du troisième niveau (JSP III) le pompier sera muni de compétences requises à la gestion et à l'encadrement d'une unité des jeunes-pompiers. La durée minimale du JSP III est de 16 UE et sera sanctionné par une évaluation écrite et orale. Cette formation sera complétée par les modules nécessaires afin de répondre aux modalités requises du brevet d'animateur B, selon les règles en vigueur du Service National de la Jeunesse (SNJ).

**§ 5.** L'INFS en collaboration avec les « Lëtzebuerger Jugendpompjeeën » veille à ce que les formations proposées par l'INFS dans le cadre de l'encadrement des jeunes-pompiers soient reconnues équivalents aux niveaux de l'Animateur A-B (selon niveau de formation suivie) par le Service National de la Jeunesse (SNJ) afin de répondre aux exigences d'éligibilité du congé jeunesse.

### Section 4.2bis.4 Dispositions transitoires pour l'encadrement des jeunes-pompiers

**§ 1.** Tous les pompiers volontaires assurant actuellement l'encadrement des jeunes-pompiers seront nommés aux emplois respectifs selon les modalités décrites dans le tableau ci-dessous.

**§ 2.** Les nominations aux emplois du volet encadrement jeunes-pompiers se font sur base d'un listing des personnes à nommer qui sera fourni et certifié exacte par le président des « Lëtzebuerger Jugendpompjeeën » au 31 juillet 2020. Sur base de ce relevé, le Directeur Général procédera à la nomination aux emplois respectifs. Les candidats ne disposant pas les formations requises seront nommés faisant fonction pour une durée maximale de 3 ans, afin de pouvoir suivre les formations manquantes.

Ancien régime	Nomination emploi CGDIS
Jugendleiter	Chef d'unité – Moniteur jeunes-pompiers
Jugendleiter adjunkt	Moniteur-adjoint jeunes-pompiers
Helfer in der Jugendfeuerwehr	Assistant jeunes-pompiers

## Chapitre 4.3. La formation de la population

### Section 4.3.1. Généralités

**§ 1.** Dans le cadre de l'organisation de la sécurité civile, l'Institut national de formation des secours exerce la mission de coordination et de promotion de la formation à la population.

**§ 2.** Pour garantir cette mission, le CGDIS collabore avec les différentes administrations communales ainsi que tout autre organisme ou institution nationale.

§ 3. Le principe de la gratuité de ces actions de formations pour la population est maintenu. En ce qui concerne les actions de formation à la demande et pour tout autre acteur, le CGDIS se réserve le droit de facturer cette prestation sur base d'un règlement des taxes ou d'une tarification validée par le conseil d'administration du CGDIS.

§ 4. L'ensemble des cours et formations de l'INFS destinés à la population et aux participants externes est géré et administré par l'outil de gestion informatique accessible par le site internet de l'INFS. Toute demande d'inscription doit également se faire via cet outil. L'accès se fait par le site <http://cours.cgdis.lu>.

§ 5. Les personnes ayant validé leur formation à l'INFS se voient délivrer un diplôme par le ministre ayant les Services de secours dans ses attributions.

§ 6. L'INFS en accord avec le directeur général peut introduire d'autres cours selon la demande et les besoins de la population, d'autres acteurs nationaux ou sur sa propre initiative.

### Section 4.3.2. Cours de premiers secours (First Aid)

§ 1. Le cours de premiers secours (First Aid) est accessible à tout citoyen à partir de l'âge de 12 ans et donne accès à un ensemble de savoir de base nécessaire pour faire face à une situation d'accident impliquant des personnes blessées. La durée minimale du cours de premiers secours (First Aid) est de 16 heures (et non UE) et sera sanctionné par une évaluation continue des connaissances du participant tout au long de la formation.

§ 2. Le contenu et le déroulement pratique de ce cours sont décrits dans le référentiel de formation spécifique en annexe.

### Section 4.3.3. Cours de sensibilisation à la lutte et de prévention contre les incendies

§ 1. Le cours de sensibilisation à la lutte et la prévention contre les incendies est accessible à tout citoyen à partir de l'âge de 12 ans et donne accès à un ensemble de savoir de base nécessaire pour faire face à une situation de début d'incendie. La durée minimale du cours de sensibilisation à la lutte et la prévention contre les incendies est de 16 heures (et non UE) et sera sanctionné par une évaluation continue des connaissances du participant tout au long de la formation.

§ 2. Le contenu et le déroulement pratique de ce cours sont décrits dans le référentiel de formation spécifique en annexe.

## Chapitre 4.4. Le groupe curriculaire

### Section 4.4.1. Généralités

§ 1. La loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile et création du Corps grand-ducal d'incendie et de secours prévoit dans son chapitre VI, section 1, article 90 le groupe curriculaire qui a comme mission la préparation et l'élaboration des différents référentiels de formation.

§ 2. Le groupe curriculaire sera nommé par le conseil d'administration sur proposition du directeur général du CGDIS.

### Section 4.4.2. Les différents groupes curriculaires

§ 1. Sera instauré au sein de l'INFS un groupe curriculaire par branche de secours (SAP – FIS – GIS) dénommés groupe curriculaire SAP, groupe curriculaire FIS et groupe curriculaire GIS. Des représentants de chaque branche seront réunis dans le groupe curriculaire national qui se réunit en session plénière annuelle au courant du mois de septembre de l'année N-1, afin de valider le programme de formation pour l'année suivante. Le programme sera soumis au ministre ayant les Services de secours dans ses attributions pour approbation.

### Section 4.4.3. Les missions des groupes curriculaires

§ 1. Les groupes curriculaires ont pour mission:

- d'élaborer et de réviser les programmes-cadres pour les différentes formations qui relèvent de leur compétence ;
- de veiller à la cohérence des objectifs de la formation en fonction des missions des pompiers sur le terrain ;
- d'établir les lignes directrices et les modalités de contrôle des connaissances de fin de formation ;
- d'évaluer de manière générale la qualité de la formation.

### Section 4.4.4. La composition des groupes curriculaires

§ 1. Les groupes curriculaires sont composés de deux représentants de l'INFS, de deux représentants du corps d'enseignants de la branche respective, de deux représentants de la Direction de la coordination opérationnelle, d'un représentant de la Direction médicale et de la santé et de deux représentants des pompiers dont un issu des pompiers volontaires et l'autre issu des pompiers professionnels.

§ 2. Chaque groupe curriculaire est présidé par un des représentants de l'INFS. Le secrétariat de chaque groupe sera assuré par un secrétaire administratif de l'INFS.

§ 3. En cas de besoin, chaque groupe curriculaire peut se faire assister par des experts avec voix consultative.

§ 4. Les décisions sont prises par simple majorité des voix des représentants présents, l'abstention de voix n'étant pas autorisée, si au moins la moitié des membres du groupe curriculaire sont présents. En cas d'égalité des voix, celle du président est majoritaire.

§ 5. Tous les mandats ont une durée renouvelable de cinq ans. En cas de vacance d'un mandat, le conseil d'administration nomme un nouveau représentant qui achève le mandat de son prédécesseur.

### Section 4.4.5. Le fonctionnement et les indemnités des groupes curriculaires

§ 1. Chaque groupe curriculaire établit ses règles de fonctionnement interne. Le président veille à l'établissement d'une documentation structurée de l'évolution du processus de travail et des produits réalisés. Une liste de présence est dressée lors de chaque réunion. Chaque groupe curriculaire se réunit au moins une fois par an à l'initiative du président ainsi que si ou moins un tiers des membres du groupe l'exigent.

§ 2. Pour les réunions des groupes curriculaires, ses membres et experts touchent une indemnité fixée par le conseil d'administration. Se rajoutent à cette indemnité les frais de déplacement.

§ 3. Pour la composition du groupe curriculaire national dont le nombre de représentants est de neuf, chaque groupe curriculaire par branche de secours désigne 3 représentants. Doivent faire partie de ce groupe national au moins un représentant de l'INFS, un représentant de la Direction médicale et de la santé et un représentant de la Direction de la coordination opérationnelle.

## Chapitre 4.5. Validation des acquis de l'expérience et reconnaissance

### Section 4.5.1. Généralités

§ 1. La loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile et création du Corps grand-ducal d'incendie et de secours prévoit dans son chapitre VI, section 2, article 92 la mise en place d'une procédure de reconnaissance des diplômes et la validation des acquis.

§ 2. Dans ce même contexte, la loi prévoit instaurer une commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis. Cette commission sera nommée par le conseil d'administration sur proposition du directeur général du CGDIS.

§ 3. Le conseil d'administration fixe le montant de procédure qui est opposable aux demandeurs. Les pompiers opérationnels du CGDIS sont exempts du paiement de cette taxe.

§ 4. L'ensemble des démarches est géré et administré par l'outil de gestion informatique mise à disposition du demandeur. Toute demande de reconnaissance de diplômes et de validation des acquis d'inscription doit se faire via cet outil. L'accès se fait via le site <http://vae.cgdis.lu>. En attendant de la mise en place de cet outil et pour une période temporaire de 12 mois à partir de la mise en place du CGDIS, les demandes peuvent se faire moyennant le formulaire disponible sur le site internet du CGDIS.

### Section 4.5.2. Les missions de la commission

§ 1. La commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis a pour mission :

- d'analyser et d'évaluer les dossiers introduits en vue d'une demande de reconnaissance des diplômes ;
- d'analyser et d'évaluer les dossiers introduits en vue d'une demande de validation des acquis ;
- de proposer une décision en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes ;
- de recevoir en entretien les candidats dans le cadre d'une demande de validation des acquis (VAE) ;

- de se prononcer suite à l'analyse et l'évaluation du dossier ainsi que l'entretien avec le candidat dans le cadre de la VAE sur une des 3 décisions possibles :
  - Validation totale ;
  - Validation partielle (dans ce cas la commission doit émettre un avis écrit quant aux mesures correctrices à entamer par le candidat dans un délai maximal de 3 ans à partir de la notification de la décision) ;
  - Refus.

### Section 4.5.3. La composition de la commission

**§ 1.** La commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis est composée de deux représentants de l'INFS, de deux représentants du corps d'enseignants (un par branche FIS et SAP), d'un représentant de la Direction de la coordination opérationnelle, d'un représentant de la Direction médicale et de la santé et d'un représentant des pompiers.

**§ 2.** La commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis est présidée par un des représentants de l'INFS. Le secrétariat sera assuré par un secrétaire administratif de l'INFS.

**§ 3.** Les décisions sont prises par simple majorité des voix des représentants présents, l'abstention de voix n'étant pas autorisée, si au moins la moitié des membres de la commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis sont présents. En cas d'égalité des voix, celle du président est majoritaire.

**§ 4.** Tous les mandats ont une durée renouvelable de cinq ans. En cas de vacance d'un mandat, le conseil d'administration nomme un nouveau représentant qui achève le mandat de son prédécesseur.

### Section 4.5.4. Le fonctionnement et les indemnités de la commission

**§ 1.** La commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis fixe ses règles de fonctionnement en interne. Le président veille à l'établissement d'une documentation structurée de l'évolution du processus de travail et des produits réalisés. Une liste de présence est dressée lors de chaque réunion. La commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis se réunit au moins deux fois par an à l'initiative du président ainsi que si ou moins un tiers des membres du groupe l'exigent.

**§ 2.** Pour les réunions de la commission de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis, les membres touchent une indemnité fixée par le conseil d'administration se rajoutent à cette indemnité les frais de déplacements.

### Section 4.5.5. Procédure de reconnaissance des diplômes

**§ 1.** Pour faire reconnaître l'équivalence d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle acquise à l'étranger par rapport au diplôme équivalent au Luxembourg, le candidat doit soumettre sa demande auprès de l'INFS. La procédure de demande est soumise au paiement d'une taxe fixée par le CA. Les pompiers membres actifs du CGDIS sont exempts du paiement de cette taxe.

**§ 2.** Un dossier complet comprenant les documents suivants est à remettre :

- le formulaire de demande de reconnaissance;
- un curriculum vitae ;

- une copie du diplôme à reconnaître ;
- le programme et le contenu détaillé du diplôme à reconnaître ;
- une copie de la pièce d'identité ;
- la preuve de paiement de la taxe.

**§ 3.** Les documents doivent être rédigés dans une des langues administratives du pays.

**§ 4.** Les dossiers incomplets ne seront pas traités. En cas de pièces manquantes, le demandeur sera avisé par courrier électronique afin qu'il complète son dossier. Si dans un délai d'un an après la demande de complément d'information, le requérant n'a pas transmis les pièces demandées, la demande est annulée. Ni l'annulation, ni le refus d'équivalence ne donnent droit au remboursement de la taxe payée.

**§ 5.** La notification de la décision de la commission sera communiquée au demandeur par courrier électronique dans les trois mois suivant le dépôt de son dossier complet.

### Section 4.5.6. Procédure de la validation des acquis

**§ 1.** La procédure de validation des acquis de l'expérience est ouverte à toute personne qui peut justifier soit d'une activité volontaire/bénévole, soit d'une activité professionnelle d'une durée cumulée d'au moins trois années en rapport avec le diplôme visé.

**§ 2.** Le CGDIS prévoit 2 périodes annuelles, d'ouverture de la démarche de validation des acquis qui sont communiqués par le biais du site internet. A la suite de l'échéance de ces périodes, la commission de validation des acquis analyse les dossiers et se prononce selon trois cas de figures :

- Validation totale ;
- Validation partielle (dans ce cas la commission doit émettre un avis écrit quant aux mesures correctrices à entamer par le candidat dans un délai maximal de 3 ans à partir de la notification de la décision)
- Refus.

**§ 3.** Pour faire valider ses acquis de l'expérience, le candidat doit soumettre sa demande auprès de l'INFS. La procédure de demande est soumise au paiement d'une taxe qui sera fixée par le CA. Les pompiers membres actifs du CGDIS sont exempts du paiement de cette taxe.

**§ 4.** Un dossier complet comprenant les documents suivants est à remettre :

- le formulaire de demande de validation des acquis d'expérience;
- un curriculum vitae ;
- une copie de la pièce d'identité ;
- la preuve de paiement de la taxe.

**§ 5.** Les documents doivent être rédigés dans une des langues administratives du pays.

**§ 6.** Les dossiers incomplets ne seront pas traités. En cas de pièces manquantes, le demandeur sera avisé par courrier électronique afin qu'il complète son dossier. Si dans un délai d'un an après la demande de complément d'information, le requérant n'a pas transmis les pièces demandées, la demande est annulée. Ni l'annulation, ni le refus d'équivalence ne donne droit au remboursement de la taxe payée.



**§ 7.** La notification de la décision de la commission sera communiquée au demandeur par courrier électronique dans les trois mois suivant le dépôt de son dossier complet en tenant compte des dates des deux périodes annuelles.

## Chapitre 4.6. Agrément pour organisme formateur en matière de secours

**§ 1.** En application du règlement grand-ducal sur l'agrément des organismes formateur, visé par l'article 91 de la loi du 27 mars 2018, l'INFS prête son support afin de veiller au respect des dispositions fixées par ce règlement grand-ducal.

## Chapitre 4.7. Dispositions transitoires

**§ 1.** Les dispositions transitoires concernant la formation des pompiers professionnels et volontaires, des modalités de formations des jeunes-pompiers ainsi que les modalités de nomination et de formation des membres du corps d'enseignants sont annexées au présent règlement et sont applicables pour une durée maximale de 24 mois à partir de la mise en place du CGDIS.

**§ 2.** Les dispositions transitoires concernant les formations au profit du public sont également annexées au présent règlement et sont applicables pour une durée maximale de 6 mois à partir de la mise en place du CGDIS.

# Titre 5 – Règlement Financier

## Chapitre 5.1. Les règles budgétaires

§ 1. Le budget est composé de recettes, ainsi que de dépenses courantes et d'investissements.

§ 2. Le budget doit faire ressortir, à la meilleure estimation possible au moment de son élaboration, les recettes et les dépenses se rapportant à chacune des entités (CA, directions, ...) du CGDIS pour l'année comptable à venir.

§ 3. Les montants sont toujours inscrits TTC.

§ 4. Il faut distinguer 4 budgets différents (A-B-C-D)

## Chapitre 5.2. Le budget annuel (A)

§ 1. Il s'agit du budget à prévoir pour l'année suivante, à présenter au conseil d'administration pour approbation. Ce budget fonctionnel est présenté suivant une répartition cohérente des dépenses prévues du CGDIS, pour le compte de son conseil d'administration, de sa direction générale, ainsi que pour chacune de ses directions fonctionnelles. – il renseigne donc la destination en terme d'emploi stratégique du budget. Il regroupe :

### Section 5.2.1. Le budget des recettes :

§ 1. Le budget des recettes présente toutes les recettes du CGDIS à prévoir pour l'année à venir. Les lignes budgétaires des recettes portent le code « REC », les recettes sont regroupées dans différents postes budgétaires par leur origine et nature. Le budget des recettes présente une séparation entre les recettes ordinaires (récurrentes) et les recettes exceptionnelles (non-récurrentes).

### Section 5.2.2. Le budget des dépenses :

§ 1. La nomenclature du budget des dépenses se présente ainsi :

Niveau 1 :	entités	ex. DML, DAF...
Niveau 2 :	postes budgétaires	ex. Communication, Matériel roulant, ...
Niveau 3 :	nature de la dépense	Investissement et Courant
Niveau 4 :	détail	ex. Permanences, Ravitaillement, ...

§ 2. Le budget des dépenses présente toutes les dépenses du CGDIS à prévoir pour l'année à venir. Les différentes lignes budgétaires sont regroupées pour représenter les dépenses par affectation fonctionnelle des différentes entités du CGDIS, elles portent les codes budget suivants : le préfixe « CA » pour les dépenses à prévoir pour le conseil d'administration - le préfixe « DGE » pour les dépenses à prévoir pour la Direction générale - le préfixe « DCO » pour les dépenses à prévoir pour la Direction de la coordination opérationnelle - le préfixe « DML » pour les dépenses à prévoir pour la Direction des moyens

logistiques - le préfixe « DSO » pour les dépenses à prévoir pour la Direction de la stratégie opérationnelle - le préfixe « DAF » pour les dépenses à prévoir pour la Direction administrative et financière - le préfixe « DMS » pour les dépenses à prévoir pour la Direction médicale et de la santé - le préfixe « IFS » pour les dépenses à prévoir pour l'Institut national de formation des secours (INFS) – le préfixe « EXP » - pour les dépenses exceptionnelles.

**§ 3.** Au sein des différentes entités, des postes budgétaires représentent une affectation plus détaillée, ainsi que la séparation entre les dépenses courantes et d'investissements - Ils sont désignés par différents codes budgets indiqués par les deux chiffres qui suivent celui de l'entité (ex. DML-01, DAF-03). Lorsqu'un poste budgétaire prévoit des dépenses courantes ainsi des dépenses d'investissements, ces deux natures de dépenses sont présentées séparément au sein de ce même poste budgétaire. La différenciation entre dépenses courantes et d'investissements suit les recommandations du droit comptable en vigueur.

**§ 4.** Le budget des dépenses présente, en outre, une séparation entre les dépenses ordinaires (récurrentes) et les dépenses exceptionnelles (non-récurrentes).

**§ 5.** Le budget des dépenses est complété par les annexes suivantes présentées pour information et clarification :

- Une version détaillée du budget des dépenses présentant, par poste budgétaire des détails plus affinés, ainsi qu'une description détaillée par ligne de détail
- Une version présentant les dépenses suivant la nomenclature nécessaire à l'édition des rapports de l'Etat (ex. critères Maastricht, ou autres à demander par l'Inspection générale des finances)
- Une version présentant les dépenses regroupées par leur affectation courante ou d'investissement
- Par poste budgétaire, des fiches comprenant les argumentaires, motifs ou calculs nécessaires

## Chapitre 5.3. Le budget ajusté (B)

**§ 1.** Le budget ajusté, se basant sur le budget annuel, se présente sous la même nomenclature que ce dernier, mais reprend les transferts et changements accordés par les organes compétents, suivant les règles prévues à l'article « transferts budgétaires ». Chaque nouvelle version du budget ajusté présente ainsi le cumul de tous les ajustements déjà accordés et opérés depuis le début de l'année.

## Chapitre 5.4. Le budget extraordinaire (C)

**§ 1.** Le budget extraordinaire est un budget supplémentaire, survenant au courant d'une année comptable en dehors du budget annuel ordinaire. Ceci afin de financer par exemple les frais occasionnés par des missions humanitaires à l'étranger, des catastrophes, etc. Il est présenté par un poste de recettes, et un ou plusieurs postes de dépenses, à créer spécifiquement en raison de l'évènement en question. Les postes budgétaires peuvent être regroupés sous un code par « projet » ou par « incident » (ex. « tremblement de terre au Maroc », ...).

## Chapitre 5.5. Le budget reporté (D)

**§ 1.** Il s'agit d'un budget, présenté pour approbation au conseil d'administration lors du premier trimestre de l'année N+1, ceci sous la même nomenclature que le budget annuel, reprenant les soldes non encore engagés de dépenses déjà accordées par le budget de l'année N et qui gardent leur nécessité, mais pour lesquels l'engagement de la dépense, pour des raisons de délais techniques ou administratives, doit être reporté en année N+1.

## Chapitre 5.6. Le plan pluriannuel

**§ 1.** Il s'agit d'une prévision budgétaire sur 5 années, pour les dépenses courantes et d'investissements nécessaires au bon fonctionnement du CGDIS, ceci notamment en terme de projets d'investissement d'ampleur ou de longue durée (ex. projets de construction, plans de remplacement du charroi lourd,...), de contrats réguliers portants sur plusieurs exercices comptables (ex. contrats de maintenances, contrats cadres de réapprovisionnement...), et en fonction de l'évolution de la masse salariale, ainsi que pour la mise en œuvre des stratégies de sécurité civile présentées dans le Plan national d'organisation des secours (PNOS).

## Chapitre 5.7. La procédure budgétaire

**§ 1.** Une proposition budgétaire pour l'année suivante est élaborée jusqu'au 1er juin par le directeur administratif et financier, ceci en concertation et en étroite collaboration avec les différentes directions et départements du CGDIS qui doivent fournir leurs estimations quant à l'évolution des dépenses. Après présentation de la proposition budgétaire au comité directeur, le directeur général soumet avant le 15 juin la version finale au conseil d'administration pour décision.

**§ 2.** Pour le 15 juillet au plus tard, le conseil d'administration transmet le budget annuel arrêté au Ministre de tutelle du CGDIS pour approbation, copie à l'Inspection générale des finances et à la Direction des finances communales du Ministère de l'intérieur.

## Chapitre 5.8. Les transferts budgétaires

**§ 1.** Les transferts suivants sont soumis au conseil d'administration et à l'approbation du Conseil de gouvernement :

- Tous transferts impactant positivement ou négativement la dotation distincte de l'Etat au CGDIS prévue à l'article 61 de la loi concernant le financement du SAMU et du service d'incendie et de sauvetage aéroportuaire.

**§ 2.** Les transferts suivants sont soumis à l'approbation du conseil d'administration :

- Tous transferts entre postes budgétaires impactant différentes natures de dépenses (investissement et courant), donc d'un poste budgétaire regroupant des dépenses d'investissements vers un poste budgétaire regroupant des dépenses courantes, ou inversement;

- Tous transferts d'un poste budgétaire d'une entité vers un poste budgétaire d'une autre entité (ex. transfert de la Direction des Moyens Logistiques vers l'Institut National de Formation des Secours ») ;
- Tous transferts opérés depuis le poste DAF-01 – Salaires et charges sociales ;
- Tous transferts opérés depuis ou vers le poste CA – Conseil d'administration.

**§ 3.** Les transferts suivants sont soumis à l'approbation du comité directeur :

- Tous transferts entre postes budgétaires prévus au sein d'une même entité, à l'exception de transferts affectant la nature de la dépense (investissement et courant)

**§ 4.** Les transferts suivants sont soumis à l'approbation du directeur responsable de l'entité en question ou du directeur général sur avis positif du directeur administratif et financier ou de son délégué.

- Tous transferts entre lignes de détails au sein d'un poste budgétaire, à l'exception de transferts affectant la nature de la dépense (investissement et courant).

## Chapitre 5.9. Les Principes comptables

**§ 1.** Le CGDIS applique les normes prévues par la loi modifiée du 10 août 1915 concernant la comptabilité générale.

**§ 2.** L'exercice comptable commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre. Pour le 31 mars au plus tard de l'année qui suit l'exercice en cours, le directeur général soumet à l'approbation du conseil d'administration les comptes annuels du CGDIS arrêtés au 31 décembre de l'exercice écoulé, avec le rapport du réviseur d'entreprise agréé. Après validation par le conseil d'administration, le Gouvernement en conseil reçoit les comptes pour approbation avant le 1<sup>er</sup> mai.

Des clôtures comptables intermédiaires et provisoires sont opérées de manière trimestrielle, et des rapports y relatifs peuvent être présentés au comité directeur, voir au conseil d'administration sur demande.

**§ 3.** Les comptes annuels sont composés du bilan, du compte de profits et pertes qui reprend les amortissements et d'une annexe explicative, qui apporte des précisions sur les rubriques du bilan et du compte de profits et pertes.

**§ 4.** Les amortissements sont calculés mensuellement et suivant la méthode du calcul linéaire. Les différentes durées d'amortissements sont mentionnées dans une annexe jointe et doivent être approuvées annuellement par le Directeur administratif et financier.

## Chapitre 5.10. L'exécution du budget

### Section 5.10.1. La gestion financière

**§ 1.** La loi précise dans son article 27 que l'exécution du budget du CGDIS relève de la compétence de la direction administrative et financière, les articles suivants définissent la gestion financière courante du CGDIS et donnent des précisions sur le fonctionnement.

Les approbations y prévues doivent être complétées, le cas échéant, de toutes autres approbations nécessaires signées par le conseil d'administration, le ministre de tutelle ou le Gouvernement en conseil, prévues notamment sous le point c) au premier alinéa, les points g) et h) au deuxième alinéa, et les points a) et b) au troisième alinéa de l'article 18, de la loi.

**§ 2.** La gestion financière du CGDIS se fait par le moyen d'un outil de gestion informatisé du CGDIS.

**§ 3.** Différents rôles peuvent être attribués dans l'outil en question par le Directeur administratif et financier aux membres du personnel, ceci sur avis positifs des directeurs hiérarchiquement responsables du membre du personnel concerné. Le directeur administratif et financier peut exiger le suivi d'une formation spécifique liée au rôle à attribuer.

**§ 4.** Les rôles comportent entre autres les fonctions suivantes :

- Acheteur
- Gestionnaire de stock et des inventaires
- Comptable
- Financier
- Direction
- Auditeur
- RH
- Autres, suivant les besoins

**§ 5.** Les rôles suivants sont attribués par le conseil d'administration et suivant les règles définies à l'article « droits d'approbation » :

- Approbateur fonctionnel
- Approbateur financier

**§ 6.** Le rôle de comptable n'est pas cumulable avec les rôles du financier, de l'acheteur ou d'un des deux types d'approbateurs. La création de nouveaux fournisseurs dans l'outil de gestion informatisé est limitée au rôle « acheteur ». La saisie des comptes bancaires dans la fiche personne prévue pour les membres du CGDIS, ceci en vue de versements de salaires, d'indemnités ou de remboursements de frais, est limitée au rôle « RH ». Le fonctionnement détaillé et d'autres règles concernant les rôles dans l'outil de gestion informatisé peuvent être publiés comme procédure interne par le directeur administratif et financier.

**§ 7.** La loi du 8 avril 2018 sur les marchés publics ainsi que le règlement grand-ducal du 8 avril 2018 portant exécution de la loi du 8 avril 2018 sur les marchés publics, définissent les règles applicables à tous les marchés publics et concours passés par des pouvoirs adjudicateurs, ces dernières sont applicables au CGDIS.

### Section 5.10.2. Les droits d'approbation

**§ 1.** Tout engagement financier et toute validation de facture pour paiement décrite dans les articles ci-après, s'exécute selon le principe de la double approbation, impliquant une approbation fonctionnelle, et une approbation financière, attribuées par le conseil d'administration aux membres du personnel du CGDIS.

**§ 2.** Le directeur administratif et financier est chargé de tenir un registre des signatures avec tous les fondés de pouvoir qui disposent d'un droit d'approbation. Le registre est mis à jour et présenté au conseil d'administration lors de chaque changement. Lors de la démission ou du départ en retraite d'un agent disposant d'un droit d'approbation, la personne est enlevée du registre des signatures, sans attendre la prochaine réunion du conseil d'administration.

**§ 3.** Le rôle de l'approbateur fonctionnel est de vérifier à ce que la nature de la dépense soit justifiée en terme de sa fonctionnalité et de son utilité pour le CGDIS, qu'elle s'inscrive dans la stratégie en terme d'acquisition et de qualité de l'entité en question, ainsi que du CGDIS en général.

**§ 4.** Le rôle de l'approbateur financier est de vérifier à ce que la dépense soit imputée sur la bonne ligne budgétaire, que l'approbateur fonctionnel relève de (ou est délégué par) l'entité compétente de l'acquisition en question et d'éviter les doubles emplois et les fraudes financières. Cet approbateur veille aussi, dans la mesure du possible, à éviter un gaspillage inutile de l'argent public et à ce que les seuils financiers qui activent les différents niveaux de marchés publics soient respectés.

**§ 5.** Pour l'engagement des dépenses et la validation des factures pour paiement, trois niveaux de droits d'approbations fonctionnels sont retenus :

- Approbation C-FONC: pour des montants ne dépassant pas 5.000 € HTVA
- Approbation B-FONC: pour des montants ne dépassant pas 100.000 € HTVA
- Approbation A-FONC: pour des montants dépassant 100.000 € HTVA

**§ 6.** De manière générale, les droits d'approbations fonctionnels sont valables pour les engagements financiers opérés sur les lignes budgétaires de l'entité (direction) dont relève le membre du personnel concerné. L'approbateur financier veille au respect de cette règle, mais peut accorder, pour des raisons justifiées, une dérogation, et donner une délégation à un membre d'une autre direction, ceci par exemple en raison du nombre limité de personnel dans certaines directions, en raison d'absences (congés, maladies, ...) des approbateurs, ou s'il y a urgence.

**§ 7.** Pour l'engagement des dépenses et la validation des factures pour paiement, trois niveaux de droits d'approbations financiers sont retenus :

- Approbation C-FIN: pour des montants ne dépassant pas 5.000 € HTVA
- Approbation B-FIN: pour des montants ne dépassant pas 100.000 € HTVA
- Approbation A-FIN: pour des montants dépassant 100.000 € HTVA

**§ 8.** Les droits d'approbations financiers du niveau B-FIN et C-FIN ne peuvent être attribués qu'à des agents relevant de la Direction administrative et financière. Le droit d'approbation financier du niveau A-FIN est d'office attribué au directeur général et au Directeur administratif et financier. Afin de combler un besoin en cas d'absence de ces deux derniers, le conseil d'administration peut attribuer un droit d'approbation A-FIN à un autre directeur fonctionnel.

**§ 9.** Dans les niveaux de droits d'approbations C et B un membre du personnel ne peut disposer que d'un type d'approbation, soit financier, soit fonctionnel. Pour le niveau de droit d'approbation A, en principe réservé au directeur général et aux directeurs fonctionnels, ou leurs suppléants dûment approuvés par le conseil d'administration, une personne peut disposer des deux types de droits d'approbations, ceci en raison du nombre limité de personnes en question. Malgré cette possibilité, et pour chaque approbation individuelle, les deux approbations ne peuvent être réalisées par la même personne.

**§ 10.** En cas de doute de fraude ou d'abus, le directeur général ou le directeur administratif et financier peuvent suspendre le droit d'approbation d'un membre du personnel, ceci jusqu'au prochain conseil d'administration qui devra décider de la suite de la suspension en question.

### Section 5.10.3. Les engagements financiers

**§ 1.** L'engagement financier se réalise, en général, par l'intermédiaire d'une commande opérée par un « acheteur » dans l'outil de gestion informatisé du CGDIS, et se concrétise, après avoir reçu l'approbation fonctionnelle et l'approbation financière prévues ci-avant, par l'établissement d'un bon de commande, d'un contrat d'achat ou suivant les modalités retenues lors de la procédure de marché public concernée.

**§ 2.** De manière générale, chaque achat ou acquisition requiert un engagement financier individuel. Pour des raisons d'efficacité de la gestion journalière des achats récurrents et similaires, les approubateurs peuvent pré-approuver un montant (enveloppe) dédié à plusieurs achats étalés dans le temps. Il en est de même pour certains types de dépenses qui ne peuvent, de par leur nature, être engagées individuellement et pour leur véritable montant avant leur réalisation (factures téléphoniques, cartes essences, frais de route, etc.) – pour ce type de dépenses, des engagements groupés et pré-approuvés (enveloppes) peuvent être accordés par les approubateurs.

**§ 3.** Les approubateurs ont la possibilité de réserver une partie du budget prévu pour des dépenses futures, sans connaître, au moment de la réservation, le fournisseur ou le montant exact. La commande, une fois concrétisée, devra être suivie des approbations prévues à la section 5.10.2. Cette même logique de réservation peut être utilisée dans la gestion des « contrats cadres » prévus dans la loi sur les marchés publics.

**§ 4.** L'approbation de marchés publics se fait selon le principe de la double approbation, impliquant, d'une manière générale une approbation fonctionnelle et une approbation financière, telles que prévues à la section 5.10.2, ainsi que de la validation supplémentaire par un agent relevant du service compétent des marchés publics au sein de la Direction des moyens logistiques. La gestion administrative et technique des procédures de marchés publics est accomplie par la Direction des moyens logistiques, le contrôle financier et la gestion financière des marchés publics sont réalisés par la Direction administrative et financière. Plus de détails concernant la procédure de gestion de marchés publics peuvent être fixés dans une procédure interne.

**§ 5.** Les dépenses à opérer sur le budget DAF-01 – Salaires et charges sociales, ne sont pas réalisées par bon de commande, mais par l'outil de gestion des salaires du CGDIS. Le chargement informatique du fichier y lié dans l'outil de gestion informatisé du CGDIS, opéré exclusivement par un agent des Ressources Humaines du Département administratif et financier, vaut approbation de l'engagement financier.

**§ 6.** En ce qui concerne les indemnités revenant aux membres du personnel (ex. indemnisation des volontaires, des instructeurs, des membres du jury, ...) ou les demandes de remboursement de frais pour des montants inférieurs à € 1.000, des systèmes informatisés sécurisés peuvent être approuvés par le Directeur administratif et financier afin d'alimenter l'outil de gestion du CGDIS avec les données financières y relatives. Leur chargement informatisé vaut approbation de l'engagement financier.



### Section 5.10.4. La validation des factures et dépenses

§ 1. Avant de proposer une facture aux approbateurs, le service comptable vérifie dans le système de gestion informatisé du CGDIS si la marchandise ou le service facturé ont été réceptionnés par un agent du CGDIS.

§ 2. Chaque facture ou dépense (salaires, indemnités, etc.) doit recevoir l'approbation fonctionnelle et l'approbation financière avant de pouvoir être acquittée

### Section 5.10.5. Le paiement des factures et le règlement des dépenses

§ 1. Avant le paiement d'une facture ou le règlement de tout type de dépenses, le département de la comptabilité assure que cette dernière a été dûment approuvée dans l'outil de gestion du CGDIS par les approbateurs légitimés et suivant les règles du présent règlement financier et du droit comptable.

§ 2. Le chargement du fichier des paiements dans l'outil de paiement bancaire « Multiline » ou autres solutions de « web-banking pro » est opéré exclusivement par un agent du département de la comptabilité du CGDIS, qui y est autorisé par le Directeur administratif et financier. L'utilisation de virement sous format d'un bordereau papier doit rester une exception pour des raisons techniques, le département de la comptabilité prépare ces bordereaux.

### Section 5.10.6. Les pouvoirs de disposition sur les comptes bancaires

§ 1. En application des règles d'engagement du CGDIS envers des tiers, chaque nouvelle demande d'entrée en relation avec une banque requiert la double signature du directeur général et du directeur administratif et financier, ou en cas d'absence d'un des deux, d'un autre directeur fonctionnel.

§ 2. Le Directeur administratif et financier, ou son délégué, sont chargés de la gestion courante des comptes bancaires au sein des relations bancaires existantes, dont relèvent : l'ouverture et la clôture de sous comptes et dépôts, la commande et l'attribution des moyens de paiements (cartes) y rattachés, ainsi que la gestion de la trésorerie par moyen des comptes courants, des comptes d'épargne, des dépôts à termes ou autres types de comptes rémunérés. Le placement de fonds du CGDIS dans des titres de bourse ou autres produits financiers volatils, ainsi que tout type d'emprunts ou de crédits, à l'exception des lignes de crédits sur cartes de paiements, requièrent une approbation du conseil d'administration.

§ 3. Tous les virements bancaires effectués sur des comptes de tiers, ainsi que tout retrait en espèces d'un compte appartenant au CGDIS, impliquent les pouvoirs de dispositions suivants :

- Approbation conjointe C-FIN + C-FIN : pour des montants ne dépassant pas 5.000 € TVAC
- Approbation conjointe B-FIN + C-FIN: pour des montants ne dépassant pas 100.000 € TVAC
- Approbation conjointe B-FIN + B-FIN: pour des montants ne dépassant pas 1.000.000 € TVAC
- Approbation conjointe A-FIN + B-FIN : illimité

§ 4. Tous les virements bancaires transférés d'un compte du CGDIS vers un autre compte du CGDIS, impliquent les droits et pouvoirs de dispositions sur les comptes suivants :

- Approbation C-FIN: pour des montants ne dépassant pas 100.000 € TVAC
- Approbation B-FIN: pour des montants ne dépassant pas 1.000.000 € TVAC
- Approbation A-FIN: illimité

## Suivi des modifications :

<i>Modification chapitre :</i>	<i>Approuvé par le CA dans sa séance du :</i>
Chapitre 3.5. Avancements Pompiers Volontaires	28 février 2019
Chapitre 3.6. Avancements Pompiers Professionnels	28 février 2019
Chapitre 3.7. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires et professionnels de la santé embauchés au CGDIS	28 février 2019
Chapitre 3.8. Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des médecins, pharmaciens, vétérinaires, professionnels de la santé et psychologues volontaires ou sous contrat de prestation de service avec le CGDIS	28 février 2019
Section 3.9.4. Procédure disciplinaire § 11 du Règlement intérieur du CGDIS	28 mars 2019
Section 3.1.13. L'épreuve sportive des pompiers professionnels	27 juin 2019
Chapitre 3.5. Avancements Pompiers Volontaires	13 février 2020
Section 3.6.3 Nomination aux emplois et aux grades fonctionnels des pompiers professionnels § 7	18 juin 2020
Chapitre 4.2bis. Volet Jeunes-pompiers	16 juillet 2020
Section 3.5.4 Disposition particulière § 4	19 novembre 2020
Section 3.6.4 Disposition particulière § 4	19 novembre 2020