GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

REFORME DES SERVICES DE SECOURS ET DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE

RAPPORT DU COLLEGE D'EXPERTS CONSULTANTS

sur la mise en œuvre de la loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile

CORPS GRAND-DUCAL
INCENDIE & SECOURS

Jean-Mathias GOERENS – François MAURER – Franz-Josef MOLITOR

DECEMBRE 2019

PRELIMINAIRE

La loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile a été adoptée par la Chambre des Députés par vote unanime le 20 mars 2018.

A l'issue du vote la Chambre a adopté, toujours à l'unanimité, une motion libellée comme suit :

> *« La Chambre des Députes,*
>
> *- considérant que la réorganisation des services de secours constitue un défi pour l'Etat et les communes;*
>
> *- considérant que la Chambre des députés devrait rester associée à la mise en œuvre de la loi,*
>
> *invite le Gouvernement*
>
> *- à informer les responsables communaux sans délai sur les démarches et préparatifs à entreprendre en vue de la mise en vigueur de la loi portant organisation de la sécurité civile et création d'un Corps grand-ducal d'incendie et de secours;*
>
> *- à soumettre à la Chambre des députés des bilans intermédiaires concernant les transferts de propriété prévus aux articles 9, 10 et 11 du projet de loi 6861;*
>
> *- à soumettre à la Chambre des députés avant la présentation du budget pour l'année 2019 une évaluation actualisée de la participation de l'Etat et des communes au financement du CGDIS;*
>
> *- à soumettre à la Chambre des députés un bilan intermédiaire concernant la réorganisation des services de secours pour juillet 2019.*
>
> *(s.) Laurent Zeimet, Emile Eicher, Leon Gloden, Jean-Marie Halsdorf, Claude Wiseler.»*

En vertu de cette motion et notamment de son dernier paragraphe les soussignés Jean-Mathias Goerens, François Maurer et Franz-Josef Molitor ont été chargés par le CGDIS de la mission ci-dessous transcrite tendant à :

> *« -Analyser dans quelle mesure les dispositions d'exécution (i.e. les règlements grand-ducaux d'exécution, le règlement intérieur et le règlement opérationnel) et d'application (i.e. l'organisation des structures, la gouvernance) de la loi du 27 mars 2018 portant organisation des services de secours ont permis à ce jour d'amorcer les insuffisances d'organisation constatées dans leur rapport d'octobre 2010 ;*
>
> *- Faire un premier bilan sur la mise en œuvre des mesures prévues par la loi du 27 mars 2018 précitée ;*
>
> *- Mener des entretiens des acteurs des services de secours afin d'identifier les différents points de satisfaction et d'insatisfaction relatifs aux mesures qui ont été prises dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 27 mars 2018 ;*
>
> *- Proposer le cas échéant d'éventuels axes d'amélioration. »*

Il convient de retenir ici que les aspects de l'impact financier et de la gestion budgétaire évoqués à la motion ne font pas partie de la présente mission.

Partant de la mission libellée comme dit ci-dessus, le présent rapport évaluera la mise en œuvre de la loi par les instances compétentes en consacrant une attention particulière aux solutions apportées par la loi aux problèmes et insuffisances des structures antérieurement en vigueur que le rapport des soussignés de 2010 a mis en exergue après examen des structures des services de secours antérieures à la loi de 2018, dans la mesure où ces suggestions ont été retenues par le législateur.

* * *

L'exposé des motifs de la loi a résumé l'objectif de la réforme devant essentiellement fusionner les anciennes structures de la lutte contre l'incendie et du secours à personne, soit des Sapeurs-pompiers et de la Protection civile, en créant une structure unique dans la forme d'un établissement public sous la responsabilité conjointe de l'Etat et des communes du pays :

« Les travaux engagés dans les différents groupes de travail mis en place suite à la remise du rapport du collège des experts-consultants a permis de dresser un tableau exhaustif d'une organisation optimale des services de secours pour l'avenir. Les points forts du projet de plan national d'organisation des services de secours présentés aux différents acteurs le 12 juillet 2012 peuvent être résumés comme suit:

– amélioration de la couverture des risques par la définition d'objectifs de protection à atteindre;

– optimisation des ressources à mettre en oeuvre par l'adéquation entre les risques et les moyens pour les couvrir;

– création d'une structure unique nationale pour l'ensemble des services de secours publics basée sur une approche de solidarité nationale;

– mise en place d'une hiérarchie sans ambiguïté, permettant d'assurer l'unicité et la continuité du commandement des opérations de secours et de clarifier la relation entre les responsables politiques et techniques d'une intervention;

– définition des besoins en personnel professionnel pour assurer la disponibilité des services de secours, tout en maintenant une place importante pour les volontaires au sein du dispositif;

– définition d'un profil professionnel et d'un profil de formation pour les agents des services de secours;

– reconnaissance de l'engagement volontaire de milliers de femmes et d'hommes au service d'autrui.

Toutes ces circonstances justifient une révision soigneuse de l'organisation traditionnelle des secours dans le souci de clarifier, d'adapter et de moderniser… par la création d'un établissement public à caractère administratif organisant les secours publics du pays »

Pour assurer un maximum de lisibilité, le présent rapport suivra la structure de la loi, examinera la mise en œuvre des aspects compris dans la mission en mettant l'accent sur la réponse donnée aux questions liées à l'optimisation des services de secours et proposera, le cas échéant, des orientations pour l'avenir.

DEROULEMENT DE LA MISSION

Dans l'accomplissement de sa mission, le groupe d'experts a eu les consultations suivantes :

- au niveau des structures centrales et opérationnelles:
    - le président et la vice-présidente du Conseil d'Administration du CGDIS
    - le directeur général et les 6 directeurs fonctionnels, soient :
    - le directeur de la coordination opérationnelle (DCO)
    - le directeur de la stratégie opérationnelle (DSO)
    - le directeur administratif et financier (DAF)
    - le directeur des moyens logistiques (DML)
    - le directeur médical et de la santé (DMS)
    - le directeur de l'Institut national de formation des secours (INFS)
    - les responsables des divisions des volontaires, du SAMU, de la communication, du 112
    - des responsables des groupes d'intervention spécialisés
    - les chefs de zone Nord et Sud
    - les chefs de CIS et agents des CIS de Aspelt, Boulaide, Esch-sur-Alzette, Ettelbruck, Frisange, et Wiltz

- au niveau des instances partenaires :
    - le Haut-Commissariat à la Protection Nationale
    - l'Inspection du Travail et des Mines
    - le conseil d'administration du SYVICOL
    - les bourgmestres des communes d'Ettelbruck, Luxembourg, Mondorf-les-Bains et Wiltz
    - la Fédération Nationale des Pompiers
    - le président des pompiers vétérans
    - des responsables des syndicaux professionnels
    - les responsables de la Police Grand-Ducale dûment invités à rencontrer les soussignés n'ont pas répondu à l'invitation
    - les responsables de Luxembourg Air Rescue contactés par les soussignés ont estimé une réunion inutile au moment présent alors qu'ils auraient dénoncé avec effet au 31 décembre 2019 la convention qui existait entre LAR et l'ASS. Il est toutefois entretemps revenu aux soussignés que des entrevues en vue de résoudre les problèmes existants seraient en cours.

Par le choix des interlocuteurs au niveau des représentants communaux et des unités opérationnelles sur le terrain, le Collège a entendu assurer un échantillonnage respectant les spécificités des communes et unités d'interventions des milieux urbain et rural et des différentes zones géographiques du pays.

Le Collège d'Experts a pris connaissance des développements des procédures législative et réglementaire et, par les contacts avec les instances précitées, a pu, en recueillant aussi les doléances des personnes et structures engagées, rassembler les données à la base du présent rapport.

Concrètement la mission s'est déroulée en 7 sessions de trois jours, les consultations s'étant faites, outre les visites sur le terrain, dans les locaux mis à disposition par le CGDIS.

REMERCIEMENTS

Les soussignés tiennent à remercier ici toutes les personnes rencontrées de leur disponibilité et de leur accueil qui ont permis de recueillir les renseignements indispensables pour la rédaction du présent rapport.

L'ANALYSE de 2010

Le rapport du Collège d'Experts Consultants (CEC) d'octobre 2010 énumérait, au point 1.3, diverses insuffisances du système des services de secours luxembourgeois de l'époque. Les déficiences constatées ont porté sur toutes les phases du processus du ' Cycle des catastrophes', qui devraient être couvertes par un système de protection, en commençant par la prévention et en terminant par la formation.
Les principales déficiences constatées dans le tableau annexé sont reprises et mises en relation avec les dispositions contenues dans la loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile. En outre, les règlements grand-ducaux et le règlement intérieur et opérationnel du CGDIS qui ont suivi la loi ont été examinés.

On peut constater que tous les problèmes énumérés sont couverts par la loi elle-même ou par les règlements d'exécution de celle-ci. Le tableau indique les correspondances entre les problèmes soulevés et les solutions données par la loi.

En outre, il est à noter positivement que la loi et ses dispositions d'application ont créé un cadre de structure intégrée et unitaire qui assure que, de la protection contre les accidents quotidiens jusqu'à la catastrophe ou un conflit armé, les situations soient gérées en toutes circonstances.

BILAN INTERMEDIAIRE DE LA MISE EN OEUVRE DE LA LOI

En première approche les soussignés retiennent le très grand engagement et la remarquable compétence professionnelle des cadres supérieurs du CGDIS. Ces avantages ont permis la mise en place dans un temps remarquablement bref de l'ensemble des nouvelles structures et de prendre des options stratégiques adéquates dans l'option de la réalisation des objectifs de la réforme.

Il est particulièrement apprécié que dès avant l'adoption définitive de la loi les futurs responsables ont mis le temps de la procédure à profit pour la préparation détaillée de ce qui allait devenir le CGDIS, préparation qui, au niveau des textes réglementaires comme de la mise en œuvre pratique, a permis une application immédiate des nouvelles structures, réalisant ainsi une transition sans hiatus de l'Administration des services de secours à l'établissement public CGDIS.

Au niveau des unités opérationnelles qui ont eu à faire face aux nouveautés de conception de la stratégie intégrée renonçant aux structures communales traditionnelles, les soussignés ont pu se convaincre d'une attitude très positive de la quasi-totalité des acteurs volontaires. Les innovations importantes telles la nouvelle chaine de commandement, l'adaptation de la formation, l'institution du 'first responder' ou encore la professionnalisation de nombreux postes de responsabilité ont été en particulier très bien reçues.

Dans un premier temps, le rapport tentera d'évaluer l'impact de la nouvelle loi par l'analyse des structures par elle établies pour, par la suite, évoquer la réception de la loi par les partenaires du CGDIS.

Remarque liminaire :

Sans vouloir se livrer à une indue critique de la loi, les soussignés estiment pouvoir exprimer leur impression que le souci de régler la matière jusque dans des détails précis peut avoir comme conséquence d'ôter au CGDIS une flexibilité utile à faire face à des nécessités organisationnelles que le présent ne permet pas encore de pressentir.

Ainsi l'énonciation précise et partant limitative des structures dirigeantes implique-t-elle la nécessité d'un retour vers le législateur au cas où une modification ou mise à jour de ces structures, par exemple au niveau de la direction générale et des directions fonctionnelles s'avérerait utile.

Dans ce contexte de reformulation des compétences, il a été fait état d'une délégation faite par le conseil d'administration au directeur général en ce qui concerne l'approbation de certaines décisions concernant les volontaires, une délégation des compétences du conseil d'administration n'étant toutefois pas prévue par la loi, contrairement à une délégation de compétence par le directeur général qui figure à l'article 20.

Le Collège d'Experts Consultants s'est attaché à analyser le fonctionnement du CGDIS en s'appuyant sur sa structuration telle qu'elle a été prévue par la loi ; c'est à dire, en examinant la Direction Générale et les directions fonctionnelles.

Cette approche permet en même temps de balayer l'ensemble des domaines de compétence du CGDIS.

La Direction Générale (DG)

Les attributions de la DG sont fixées dans l'article 22 de la loi.

Pour garantir la continuité de la DG au plus haut niveau on pourrait ainsi évoquer l'utilité éventuelle de la création de la fonction de directeur général adjoint que le conseil d'administration pourrait ressentir pour permettre une division des différentes fonctions de la tâche, mais qui se heurterait au dispositif rigide mise en place par la loi.

La présence d'un directeur général adjoint permettrait, en cas d'absence du directeur général, outre la continuité de la fonction, la coordination des directions fonctionnelles et ainsi de prévenir le risque de fonctionnement autonome de chacune d'entre elles. Le DGA serait alors aussi le porte-parole du CGDIS auprès des nombreux interlocuteurs externes et internes qui estiment légitimement avoir droit à un accès direct au plus haut niveau du CGDIS.

Sans que le Collège n'estime nécessaire de s'attarder sur les volets service juridique, protection de données, relations internationales, il voudrait, en ce qui concerne la communication, souligner qui suit.

Le département Communication est en charge de la communication extérieure, opérationnelle notamment, de la communication institutionnelle (vers le public par exemple), et de la communication interne.

Si les deux premiers volets de l'activité de ce département n'appellent pas d'observation, la communication interne s'avère plus complexe malgré le recours à une gamme d'outils de communication très diversifiée et de haute technologie.

Des efforts notoires ont été déployés pour accompagner l'information nécessaire à la compréhension des partenaires et des acteurs du CGDIS qui ont subi, disent-ils, une avalanche de textes qu'ils n'ont pas pu s'approprier au fur et à mesure de leur publication. Cette perception d'asphyxie s'est quelque peu aggravée par la nécessité de procéder à des ajustements et, parfois, à des corrections d'erreurs, souvent mineures, mais qui ont laissé une impression de manque de préparation et de coordination interne.

La DG a en effet choisi de publier des textes pour donner sans tarder une assise et un cadre d'action au CGDIS. Cette approche a eu le mérite d'indiquer à toutes et tous la direction à suivre grâce à une bonne anticipation mais a exigé des correctifs. En outre, divers outils utilisés (fichier des personnels incomplets, informations difficiles à recueillir auprès des agents, organigramme évolutif au fur et à mesure des recrutements, …) n'ont pas facilité en interne la « lecture » du nouveau CGDIS.

Il convient cependant que la direction générale envisage de ralentir le rythme de l'évolution tant pour les textes que pour l'organigramme et pour la coordination interne. Les agents du CGDIS, qui ont, dans l'ensemble, accepté la nouvelle organisation, ont besoin de repères et de comprendre les orientations retenues aussi bien par le conseil d'administration que par la direction générale.

La Direction de la Coordination Opérationnelle (DCO)

Le Central des Secours d'Urgence (CSU 112) et le Centre de Gestion des Opérations (CGO)

C'est l'organe de réception et de régulation des demandes de secours en provenance du numéro d'appel d'urgence « 112 ». Il constitue le point de départ de toute intervention. A cet égard, son fonctionnement est capital pour la réussite des opérations de secours.

Les départs des moyens de secours sont formatés sur la base d'un protocole bien conçu, ce qui permet d'avoir, dans la majorité des cas, une réponse homogène en tout point du territoire. Toutefois, les opérateurs peuvent améliorer la performance du CSU en analysant plus finement les situations à l'origine des appels de secours et en adaptant les moyens proposés par le logiciel en fonction de leur propre expérience professionnelle.

Un comportement plus à l'écoute des appelants et des conseils prodigués sur la conduite à tenir en attendant les secours viendraient également améliorer le fonctionnement de cet organe essentiel du CGDIS.

D'un système autrefois un peu passif qui se contentait de faire partir les secours, le CSU est devenu un véritable organe de suivi et d'anticipation. La fonction de CGO est assurée dans le quotidien par les opérateurs du CSU mais est renforcée dès que la situation l'exige.

Son évolution a commencé avant la publication de la loi et le nouveau dispositif CSU-CGO a ainsi pu se montrer à la hauteur des enjeux lors de plusieurs opérations de grande envergure. Il est reconnu comme un organe de support pour les Commandants des Opérations de Secours (COS) qui apprécient de ne plus avoir à mobiliser eux-mêmes les renforts et informer les autorités.

Des divergences de points de vue existent encore entre opérateurs et intervenants sur le terrain. Des conditions rigoureuses de recrutement et de formation des opérateurs sont un gage de succès pour l'avenir. Il faut noter que quelques opérateurs ont été recrutés dans des conditions moins exigeantes en raison de l'urgence à pourvoir les postes vacants. Des ajustements sont régulièrement apportés et, dans un deuxième temps, la mise en place d'une démarche qualité viendra encore améliorer les performances du CSU-CGO.

En particulier, les modalités d'information des bourgmestres et des autorités compétentes pourraient être affinées tant sur le contenu que sur les moyens utilisés.

La doctrine opérationnelle, la chaine de commandement

L'élaboration d'une doctrine opérationnelle a été fort heureusement engagée avant l'adoption de la loi. Incontestablement, la mise en place d'une chaine de commandement autour de la notion de Commandant des Opérations de Secours (COS) est un grand succès du CGDIS. Bien reçue par la plupart des cadres, la formation dans ce domaine se poursuit assidument et dans l'enthousiasme.

Les partenaires opérationnels du CGDIS reconnaissent là un progrès notable.

L'instauration des équipes dites de « first responders » dans les localités éloignées des CIS dotés d'ambulances et à l'aéroport constitue aussi un véritable succès du CGDIS. Ce dispositif est apprécié aussi bien par les pompiers volontaires chargés de cette mission, que par les équipes en charge du secours à personnes (SAP) et par la population.

Le volontariat

Relevant de la DCO, le Département du Volontariat constitue le guichet d'entrée du CGDIS pour tous les problèmes que les volontaires peuvent rencontrer. Les questions qui lui sont soumises à ce titre sont nombreuses et d'une grande diversité ce qui amène les cadres à être en contact permanent avec quasiment toutes les directions fonctionnelles et même la direction générale.

Parmi les difficultés, relevons que les modalités de rémunération et d'indemnisation semblent ne pas avoir été assimilées par tous les volontaires. Beaucoup d'entre eux ne se sont certes pas engagés pour des motifs pécuniaires mais considèrent que le versement de ce qui leur est dû est une marque de reconnaissance du travail fourni.

Alors que la reconnaissance accordée aux pompiers volontaires par des indemnités financières s'avère indiscutablement nécessaire, les conséquences de la Directive européenne sur le temps de travail ne doivent pas être sous-estimées.

Le positionnement dans l'organigramme de ce département pourrait être reconsidéré lorsque l'occasion se présentera. Il pourrait avantageusement être rattaché directement à la DG par exemple. De même, il reste à déterminer s'il lui appartient d'apporter lui-même les réponses aux questions des volontaires demandeurs ou si cette démarche doit relever des autres directions.

La Direction de la Stratégie Opérationnelle (DSO)

Elle est chargée de la planification des urgences et assure un service de prévention d'incendie et de sinistres.

Sa première mission consiste à élaborer, réévaluer et adapter le plan national d'organisation des secours (PNOS). Ce plan qui a l'importance d'un document clé et qui constitue la base de toute l'organisation territoriale et opérationnelle des secours et donc du CGDIS n'est pas encore publié, mais devrait l'être courant 2020. Il est attendu, en particulier au niveau politique, pour permettre à chacun d'intégrer le schéma directeur qui sous-tend l'évolution du CGDIS. Notamment, le PNOS devrait être connu par les bourgmestres. Ils sont en effet responsables de la sécurité de leurs populations. Il devra permettre aux instances communales de prendre les décisions nécessaires pour la sauvegarde d'intérêts allant au-delà de limites de l'intervention de CGDIS.

L'analyse des risques et la planification d'urgence constituent un autre volet important de l'activité de la DSO. Dans ce domaine, le CGDIS a gagné la confiance de partenaires institutionnels importants (HCPN, ITM, …) grâce à des compétences reconnues et une cohérence de doctrine sur l'ensemble du territoire.

En attendant, les plans préexistants (Seveso, Cattenom, nombreuses victimes, ...), sont maintenus implicitement en attendant la publication du PNOS. Ils y seront intégrés ou annexés, le cas échéant après révision et en coordination avec l'ITM.

En matière de prévention contre l'incendie, le rôle de conseil du CGDIS auprès des bourgmestres semble, dans certains cas, devoir être encore affirmé alors même que la compétence des officiers n'est pas remise en cause.

Les autres missions fixées par la loi à la DSO sont en cours de développement.

La Direction administrative et financière

En plus de la matière de la planification budgétaire de la gestion financière et de la comptabilité qui ne relèvent pas du présent rapport, la DAF est en charge de l'administration générale du CGDIS et de la gestion du personnel.

Les soussignés voudraient relever que la DAF a réussi à gérer de manière remarquable la tâche considérable comprenant à ce dernier aspect l'organisation d'un Corps qui n'a pas tardé à prendre des dimensions impressionnantes (des ordres de grandeur de 600 professionnels et 6000 volontaires, sans oublier le personnel administratif et technique) tenant à l'engagement de personnel nouveau, à la mise en œuvre de la reprise du personnel relevant auparavant de l'ASS, de l'Administration de l'aéroport, de divers niveaux du secteur communal et des structures des sapeurs-pompiers volontaires.

Au-delà de la réception globalement positive des travaux de la DAF, qu'il soit permis de relever certaines doléances dues plutôt à des problèmes de démarrage qu'à des questions de fond : un certain retard dans la liquidation des indemnités, des problèmes de lisibilités des fiches de paye, des situations délicates en ce qui concerne la collation de grades fonctionnels pour les volontaires et anciens volontaires ayant rejoint les structures professionnelles du CGDIS, …

La direction Médicale et de la Santé (DMS)

Les missions de la DMS peuvent se présenter en trois volets : la santé au travail, les secours médicaux et la pharmacie.

Incontestablement, le contrôle de l'aptitude médicale est la mission de la DSM qui soulève le plus de questionnements, surtout parmi les pompiers volontaires. Pourtant, les règles appliquées par le CGDIS ne sont pas très différentes de celles appliquées auparavant ni de celles pratiquées dans les pays voisins. Peut-être le sont-elles avec un peu plus de rigueur. Seuls 5 à 6% des pompiers sont déclarés inaptes. La plupart d'entre eux peut rejoindre le statut de pompier de support. Progressivement, les pompiers volontaires admettent que le CGDIS se doit d'appliquer une politique de santé préventive pour minimiser le risque d'accident en service. L'information sur cette politique n'a pas encore atteint tous les pompiers des CIS.

<u>Le SAMU</u>

L'intégration du SAMU s'est révélée assez mouvementée au début de la mise en œuvre de la loi. Les médecins du SAMU considèrent cependant que la plus-value de la réforme est incontestable par le fait que tous les acteurs concernés par les secours se retrouvent « sous le même toit » et par le déploiement de la chaine de commandement.

Ils sont aujourd'hui a priori satisfaits des conditions d'indemnisation qui leur sont appliquées.

Les choix du CSU 112 sur la médicalisation a priori des sorties d'ambulance ne seraient pas toujours indiqués. Une présence médicale aux côtés des opérateurs pourrait être un gage de fiabilité des décisions.

Ils contestent la compétence de certains médecins désignés comme des « mercenaires » car n'étant pas issus du milieu hospitalier luxembourgeois ni qualifiés au même niveau que leurs confrères luxembourgeois et ils mettent en avant les avantages décisifs de la continuation de soins au moment de l'hospitalisation que permettrait seule une intervention SAMU de médecins affectés à l'hôpital d'accueil des patients.

En outre, ils souhaitent être davantage consultés sur le fonctionnement du service SAMU et participer aux décisions qui les concernent, surtout lorsqu'il est question de choix stratégiques comme, par exemple, la création du quatrième SAMU dont l'implantation géographique est jugée inadéquate.

La Direction des Moyens Logistiques (DML)

La DML a en charge principalement les bâtiments, le charroi et la logistique, les systèmes d'information et de communication (SIC) ainsi que les marchés publics du CGDIS.

C'est typiquement une direction qui déploie beaucoup d'énergie pour servir au mieux les pompiers, ses « clients », mais qui se heurte à la nécessaire progressivité de la mise en œuvre de ses services.

De nombreux équipements sont en effet disponibles ou en cours d'acquisition mais pas encore distribués à tous les pompiers, ce qu'ils ne comprennent pas toujours. Chacun voit ce qu'il n'a pas encore perçu sans voir le chemin déjà parcouru pour beaucoup d'autres.

S'agissant des bâtiments, la période intérimaire engendre quelques interrogations sur les modalités de reprise en propriété ou en bail, sur les compétences et obligations des communes pendant cette période transitoire et sur les remboursements liés aux transferts.

Il y a lieu d'ajouter qu'au-delà des tâches qui lui sont directement attribuées par la loi, la DML est en charge des dossiers de reprise par le CGDIS de matériel et d'immeubles ayant, avant l'entrée en vigueur de la loi, appartenu aux communes. En présence de remarques critiques du secteur communal concernant des retards dans la finalisation de ces mesures, la DML a communiqué aux soussignés des renseignements suivants :

Conventions en vigueur	1
Conventions signées par CA du CGDIS et transmises aux communes pour approbation	12
Conventions en attente de décision de la commune après réunion	34
Conventions en attente d'une date de réunion à la commune	20
Conventions non encore en discussion	35

L'Institut National de la Formation des Secours (INFS)

L'Institut, qui est également une direction du CGDIS, a 3 tâches principales : la conception de la formation, la formation du personnel du CGDIS (volontaires, professionnels) et la formation de la population.

Les premières réflexions et travaux sur la chaine de commandement, les profils professionnels et de formation ainsi que les cours de formation correspondants ont heureusement été commencés avant l'adoption de la loi et pouvaient être mis en œuvre immédiatement après son entrée en vigueur.

A cet égard, une tâche herculéenne a été maîtrisée, qui consistait à générer des contenus nouveaux ou actualisés, de nouveaux concepts didactiques et méthodologiques, ainsi que l'adaptation de la durée des formations.

Presque tous les documents de formation ont été révisés ou nouvellement créés selon une charte graphiques commune. Ils constituent désormais une base de contenu uniforme sur l'ensemble du territoire national et sont accessibles à tous les membres du CGDIS via un portail web. Après la phase d'introduction, le taux d'erreur dans les documents est minimisé par une correction permanente. Toute erreur restante (contenu/orthographique) est corrigée immédiatement.

Les nombreux formateurs externes enseignants hôtes (plus de 300) ont suivi une formation continue sur la méthodologie et la didactique modifiées, qui a été bien accueillie et mise en pratique avec succès par l'écrasante majorité des conférenciers (98%). Cela devient très clairement reconnaissable à partir des réactions des participants aux cours.

Même si la formation est en partie qualifiée de longue et trop exigeante, le niveau de formation atteint est loué et apprécié par les participants du CGDIS. Les partenaires du CGDIS ainsi que le niveau municipal le reconnaissent également. En particulier, la valeur d'une formation de qualité se traduit par les succès remportés dans les missions et notamment aussi par l'augmentation de 35 % de la demande de places de formation entre 2019 et 2020. L'introduction prévue d'un système de gestion de la qualité garantira durablement le travail conceptuel et sa mise en œuvre.

Les capacités de l'INFS seront donc utilisées, sinon surexploitées, bien que les week-ends et les soirs de semaine ainsi que les vacances scolaires pour les actions de formation soient déjà inclues dans les propositions de stages. Les créneaux pendant les vacances scolaires permettent aux enseignants et aux étudiants de suivre des cours.

Bien que l'on comprenne la nécessité de concentrer les ressources sur le traitement des priorités antérieures, il ne faut pas négliger la formation continue et, en particulier, les spécificités de la formation aux Groupes d'Intervention Spécialisés GIS).

Entre-temps, certaines organisations ont été reconnues comme organisme formateur en matière de secours comme le prévoit la loi (art. 91). Cela permettra de placer la formation sur une base plus large, d'autant plus que les mêmes documents élaborés par l'INFS seront appliqués.

Enfin, avec l'installation d'une commission qui suit la procédure de reconnaissance d'équivalences de diplômes, le CGDIS peut bénéficier de l'expérience et de la compétence d'agents qui ont suivi une formation à l'étranger dans le domaine de la protection civile aux niveaux soit national soit international.

* * *

Après avoir examiné les diverses directions, le Collège d'Experts Consultant veut mettre en évidence les points suivant qui méritent une attention particulière.

Le personnel

Un règlement intérieur très complet détaille les dispositions applicables aux diverses catégories de personnel, à leur gestion, à leur rémunération, à leur couverture sociale et à leur formation.

Les remarques qui suivent concernent principalement les pompiers volontaires et professionnels.

Les volontaires

L'effectif des pompiers volontaires est composé approximativement de 4000 pompiers volontaires dits actifs, 1200 jeunes pompiers (de 6 à 16 ans) et de 1300 vétérans (anciens de la protection civile et anciens pompiers communaux).

La loi et les textes d'application forment un dispositif complet qui précise les conditions d'engagement, les modalités d'indemnisation, la protection, la reconnaissance et les conditions d'exercice (congé spécial) des pompiers volontaires. Ce dispositif présente l'avantage d'une homogénéité pour les acteurs volontaires du CGDIS et une cohérence de l'environnement administratif, financier et juridique des conditions d'exercice de cette activité d'un service public.

La procédure d'engagement pour les candidats volontaires est jugée longue, voire trop longue, et assimilée à un parcours d'obstacles. Il peut se passer plusieurs mois entre le jour où un candidat ou une candidate présente sa candidature et le jour de son intégration dans un CIS.

Le contrôle médical est ressenti comme sévère. Cependant, le règlement grand-ducal prévoit une catégorie de pompiers opérationnels pour ceux qui remplissent toutes les conditions requises, y compris d'aptitude médicale, et une catégorie de pompiers de support pour ceux qui présentent une insuffisance, en particulier médicale, temporaire ou définitive. Cette disposition présente l'avantage de pouvoir maintenir dans les rangs du CGDIS celles et ceux qu'il convient de protéger contre les risques d'accident ou de maladie.

Le régime indemnitaire retenu n'appelle pas de commentaires. Le Collège estime qu'il n'est pas dans sa mission de commenter les mesures prises en la matière par les instances compétentes.

Le dispositif de reconnaissance est attractif avec, notamment, la contribution financière du CGDIS à la souscription d'une assurance complémentaire et le versement d'une allocation de vétérance. Concernant la situation des bénéficiaires de cette allocation, l'entrevue avec le Président de l'association des Pompiers vétérans a fait apparaître des désaccords importants avec les instances du CGDIS sur les

questions de l'égalité de traitement des différentes catégories d'agents, sur le montant des allocations respectives, ou encore sur les conditions d'âge et les états de service nécessaires. Il est toutefois revenu aux soussignés que, à l'issue d'entrevues et à la suite de leur congrès, les difficultés seraient en voie d'aplanissement.

Le congé spécial apparaît bien conçu mais sa mise en œuvre semble encore peiner. La compréhension et l'appropriation par les employeurs publics ou privés nécessitera certainement encore beaucoup de travail d'information. Il n'en est pas moins que, au vu des demandes de remboursement de la part des patrons, les libérations des volontaires pour les tâches urgentes des services de secours ont tendance à augmenter.

Les professionnels

L'effectif des professionnels est de l'ordre de 510. Une partie d'entre eux provient de l'ancienne ASS. Une autre partie était en fonction à Luxembourg-Ville ou à l'aéroport. Ces agents ont été intégrés au sein du CGDIS. Enfin, la dernière partie a été recrutée depuis le 1er juillet 2018 directement par le CGDIS.

L'intégration des pompiers professionnels existants s'est faite dans des conditions financières jugées satisfaisantes par le personnel, des doléances générales n'ayant pas été formulées lors des entrevues avec les représentations syndicales. Il semble toutefois que des situations dites de rigueur se seraient occasionnellement présentées.

Désormais, la formation initiale et les perspectives de déroulement de carrière sont communes à tous. En particulier, il est désormais possible de progresser sous réserve d'accepter la mobilité. Toutefois, l'organigramme correspondant n'ayant pas encore été publié, cette option reste virtuelle.

Lors des discussions avec les représentants du personnel, il est apparu qu'il existait une inégalité de traitement entre les pompiers professionnels en provenance de l'ancienne Administration des Services de Secours et ceux en provenance de la Ville de Luxembourg. En effet, pour certains d'entre eux, il n'existe pas de dispositions spécifiques dans la loi du 27 mars 2018 pour ce qui concerne le changement de carrière. Ce sont donc les dispositions de droit commun qui s'appliquent. Or, ceci a comme conséquence que les années que les pompiers professionnels en provenance de l'ASS ont prestées en tant qu'employés de l'État avant leur nomination dans la nouvelle carrière de fonctionnaire étatique du CGDIS ne sont pas prises en compte, contrairement aux pompiers professionnels en provenance de la Ville de Luxembourg qui bénéficiaient déjà d'une nomination en tant que fonctionnaire communal.

Il faut noter, en même temps, que certains agents communaux ont bénéficié lors de leur intégration au CGDIS de conditions particulièrement favorables qui s'appliqueront parfois sur un long terme.

Personnels administratifs et techniques (PAT)

Beaucoup de personnels administratifs et techniques ont été embauchés comme employés mais n'ont pas pu être fonctionnarisés contrairement à ce qui avait été envisagé. C'est notamment le cas des anciens de l'ASS pour qui l'ancienneté n'a pas été reprise lorsque leur nomination est inférieure à 10 ans. Si la loi devait connaître une procédure de modification, la prise en compte de ces cas particuliers pourrait être considérée.

Organisation territoriale et opérationnelle des secours et du CGDIS

La loi établit clairement les circonstances dans lesquelles le CGDIS intervient pour le compte des communes ou de l'État.

Dans son rapport de 2010, le CEC avait préconisé l'institution formelle des fonctions et responsabilités respectivement du directeur des opérations de secours (DOS) et du commandant des opérations de secours (COS). Au cours de la procédure législative, et concrètement à la suite de l'avis du SYVICOL, l'appellation de DOS a disparu du texte de la loi alors que les responsabilités y inhérentes ont été maintenues. La consultation des responsables communaux amène à penser qu'ils voient en cet agencement une source d'insécurité juridique, leurs compétences et responsabilités étant insuffisamment précisées dans la loi.

En revanche, le rôle du COS est bien défini.

Le règlement opérationnel arrêté par le conseil d'administration fixe, de façon détaillée, la doctrine d'intervention, les procédures, le rôle de chaque intervenant et les responsabilités. Cette clarification était nécessaire en raison du flou qui régnait dans le dispositif avant la réforme.

La structure opérationnelle du CGDIS décrite par la loi s'appuie sur les centres d'incendie et de secours (CIS) regroupés en zones de secours. Les missions et les moyens des CIS découlent de l'analyse des risques à établir par le plan national d'organisation des secours (PNOS) sur l'élaboration duquel il a été, sur ce point, anticipé en raison de contraintes d'efficience immédiate.

Pour faire face à des situations particulières, le CGDIS dispose de groupes d'intervention spécialisés (GIS), d'un groupe d'intervention chargé de missions de sécurité civile et humanitaire ainsi que d'un centre de soutien logistique.

L'ensemble constitue une structure opérationnelle cohérente qui a su faire face à plusieurs reprises à des situations particulières d'urgence. Il faut souligner que cette bonne conception serait inefficace sans une solide doctrine d'engagement des secours et de commandement opérationnel.

Toutefois, les tâches et le rôle des chefs de zone semblent encore insuffisamment connus des partenaires du CGDIS, notamment des bourgmestres dont ils sont les conseillers techniques. Même si la mission s'avère complexe parce que la structure, l'organisation et le fonctionnement politico-administratif du CGDIS ne sont pas encore stabilisés, ce contact reste primordial. A certains égards, les chefs de CIS doivent, à leur niveau, aussi adopter ce rôle de conseiller.

La structure générale du CGDIS n'est pas mise en cause.

Des entrevues avec les instances concernées font état d'un ressenti négatif concernant le rôle et les possibilités d'influence des membres consultatifs du CA, notamment en ce qu'ils seraient exclus de certaines délibérations qu'ils considèrent comme rentrant dans leurs préoccupations et compétences.

L'examen des documents et les entrevues ont permis de recenser une énorme quantité de textes et en particulier de notes de service. Sans que la nécessité de ces mesures ne soit mise en doute, il appert que les instances sur le terrain, spécialement les responsables (en partie non professionnels) de tels CIS de dimension réduite se sentent submergées par les nouvelles directives qu'en partie elles ont des problèmes à assimiler voire à comprendre dans le détail.

Il a été suggéré que des réunions d'information se tiennent régulièrement et qu'il soit proposé aux chefs des Zones et des CIS de s'assurer de la bonne réception des instructions de service par les unités opérationnelles.

Les GIS permettent au CGDIS d'avoir recours à des personnels hautement qualifiés dans des domaines très techniques qui exigent une préparation soutenue, un entrainement constant et des équipements souvent sophistiqués.

Le Collège d'Experts Consultants a rencontré trois responsable de GIS. Il ressort de cet entretien que les GIS demandent à bénéficier d'un fonctionnement particulier propre à leurs objectifs. Leur assimilation à des pompiers volontaires n'est pas acceptée car ils se sentent différents d'eux.

Ainsi, par exemple, pour certaines spécialités, la formation initiale commune à tous les pompiers est considérée comme inutile.

L'application des règles de l'indemnisation des astreintes et permanences communes à l'ensemble des pompiers conduit à ce que certains cadres des GIS ne bénéficient d'aucune indemnité alors même qu'ils assurent une disponibilité téléphonique et opérationnelle soutenue.

Un sentiment de déconsidération se développe en raison de l'impression de « passer après les autres, notamment dans le domaine de la formation ».

Le positionnement des GIS dans la chaine de commandement fait débat en raison de leur technicité : la tutelle d'un COS n'est pas aisément acceptée.

Les moyens de déplacement des équipes posent encore problème en cas d'urgence, le nombre de voitures de service étant limité. L'autorisation d'utiliser des voitures personnelles dotées des signaux prioritaires permettraient de compenser le manque de voitures de service mises à disposition des spécialistes et, ainsi, de gagner beaucoup de temps grâce à un délai réduit.

La rédaction des règlements opérationnels particuliers les concernant, à laquelle les responsables des GIS seront associés, devrait permettre d'apporter des éclaircissements et les réponses attendues à ces questions qui restent encore en suspens. Les difficultés liées à des relations ressenties comme rigides devraient alors s'atténuer.

La Sécurité Civile

Ce chapitre de la loi présente les missions et les mesures spécifiques à prendre en cas d'accidents graves, de catastrophes ou de conflits armés: l'information et l'alerte des populations, la réglementation en matière de résidence, la mise en intervention des services publics, des pompiers d'usine ou des organismes agréés, les obligations ou réquisitions de tiers et l'élaboration de plans particuliers.

En ce qui concerne ce dernier point, il est fait référence à la remarque sur la coopération et la partition des missions / tâches CGDIS / ITM.

Une attention particulière devrait être accordée à la coopération et à la coordination des acteurs gouvernementaux / services publics, qui devraient de préférence faire l'objet d'exercices réguliers. Ce besoin de pratique reste actuellement un champ ouvert.

A l'heure actuelle, cinq organismes de secours ayant la sécurité civile dans leur objet social ont été agréés; le conseil supérieur de la sécurité civile a été mis en place. En particulier avec la création de ce dernier, les bases ont été jetées pour que les intérêts de la sécurité civile aient une plus grande importance dans le cadre des tâches futures du CGDIS.

Dans ce contexte, l'information, l'alerte et la formation des populations prennent un poids particulier.

La formation des citoyens aux premiers secours ainsi que celle pour les entreprises est un élément clé de l'aide à soi-même. Avec des informations et des conseils appropriés, les citoyens peuvent être préparés aux mesures adéquates et recevoir des instructions pour se comporter en conséquence. Ces mesures peuvent renforcer la confiance des citoyens dans les mesures initiées par le CGDIS. Les actions et campagnes entreprises par le CGDIS dans ce contexte jusqu'à présent ont été très prometteuses; nous lui souhaitons beaucoup de patience et de persévérance dans cette tâche.

La vie associative

La loi sépare les activités de service public et celles de l'environnement associatif en fixant les bases de la définition et l'objet des Amicales et de la Fédération nationale des pompiers.

Les Amicales

Les amicales existaient déjà avant la réforme et il n'y a pas de raison qu'elles ne continuent pas à bien fonctionner, notamment grâce aux subventions que leur octroie le CGDIS.

La Fédération

La Fédération a adopté de nouveaux statuts qui entreront en vigueur le 1er janvier 2020. Elle devient une Fédération des Amicales et poursuit sa mutation pour s'adapter à la nouvelle structure du CGDIS.

L'examen des nouveaux statuts fédéraux fait ressortir une contradiction entre l'article 3.1 des statuts et l'article 101 de la loi. Alors que la loi dispose que 'la Fédération regroupe les pompiers qui lui sont affiliés, les fédérations territoriales …ainsi que les amicales …', les statuts de la Fédération omettent les pompiers à titre individuel, cités en premier lieu par la loi, et énoncent comme membres effectifs les Amicales regroupées en groupements régionaux qui, à côté d'autres entités ayant vocation d'adhérer, sont les organes de la Fédération.

Avec la loi, la Fédération a perdu un volet important de son activité avec la formation désormais à la charge du CGDIS, sauf, pour partie, celle des jeunes pompiers. Cependant, elle peut trouver, au-delà d'activités associatives, un rôle de porte-parole de l'ensemble des pompiers mais surtout des volontaires.

A cet égard, la Fédération se réjouit que la quasi-totalité de ses doléances aient été prises en compte lors de l'élaboration de la loi. La Fédération considère que la réforme est dans son ensemble une réussite, prend en compte l'important travail fourni et restant à fournir par la direction mais pointe quelques imperfections. Parmi d'autres, sont cités les points suivants :

- le caractère non public des rapports du CA du CGDIS
- le délai de la procédure de recrutement des nouveaux pompiers volontaires
- la sévérité du contrôle d'aptitude médicale
- les questionnements sur la qualification des instructeurs et la qualité des documents pédagogiques
- les problèmes d'effectifs causés dans les petits centres par le recrutement en tant que professionnels d'anciens pompiers volontaires
- la difficulté de communiquer avec la base
- la différence de traitement pour l'allocation de vétérance et nouveaux et anciens vétérans

LA RECEPTION DE LA NOUVELLE LOI PAR LES PARTENAIRES DU CGDIS

Le secteur communal

Il est résulté des entrevues avec le comité du SYVICOL comme avec des bourgmestres individuels que le CGDIS, en son ensemble et en ce qu'il a opéré une réforme en profondeur des services de secours a été bien reçu.

Il n'en reste pas moins que certaines doléances ont été présentées.

Comme évoqué ci-dessus, une insécurité demeure sur les compétences et responsabilités des édiles en cas de survenance d'un sinistre, de leur information, de leurs rapports avec le COS.

Les passages d'agents communaux pompiers volontaires vers les structures professionnelles du CGDIS n'ont pas toujours été bien acceptés.

Les bourgmestres restent dans l'incertitude sur la réalisation des transferts de bâtiments ou leur mise à disposition du CGDIS, l'indemnisation des communes et la rémunération pour la mise à disposition pendant la période transitoire.

HCPN

L'entrevue avec le Haut-Commissaire à la Protection Nationale et son adjoint, ancien de l'ASS, a fait apparaître une bonne coopération entre le HCPN et le CGDIS. La loi nouvelle aurait apporté ce qu'il fallait au niveau de la définition des compétences, la professionnalisation étant la bienvenue. La mission stratégique du Haut-Commissariat s'accorderait correctement avec les compétences opérationnelles du CGDIS.

Il a été dans ce contexte relevé positivement que les programmes de formation du CGDIS comprennent une familiarisation avec la mission et les compétences du HCPN.

ITM

Une entrevue avec la Direction de l'inspection du Travail et de Mines a permis de constater que la réforme en son ensemble a été perçue positivement par l'ITM qui apprécie l'amélioration de la performance opérationnelle du Corps.

Il a été toutefois fait état de problèmes de coordination voire de conflits de compétence entre les deux instances au niveau de la prévention. La compétence de l'ITM en matière d'établissements classés et celle des instances du CGDIS en matière de plans d'aménagement communaux et de permis de construire conduiraient à des situations incohérentes et nécessiteraient une décision clarifiante voire une modification législative.

Des problèmes pratiques de coordination et de disponibilité se poseraient par ailleurs à propos des exercices sur les plans d'urgence externes des établissements SEVESO que les exploitants sont obligés de mettre en œuvre périodiquement. Des groupes de travails ITM/CGDIS ont été mis en place en vue de résoudre les problèmes soulevés.

Syndicats professionnels

Des entrevues ont été tenues avec des responsables de la CGFP qui a constitué une section spéciale nommée Syndicat National des Pompiers Professionnels SNPPL, le LCGB et l'OGBL.

Aux dires de ces syndicats, seule le SNPPL aurait des relations syndicales suivies avec le CGDIS, les autres se trouvant en phase de construction.

Néanmoins il a été constaté que le CGDIS suit des relations de bonne coopération avec le secteur syndical notamment en ayant accepté le principe de rencontres de concertation et d'échange régulières.

Les entrevues ont été en grande partie influencées par la circonstance que de nombreux agents professionnels du CGDIS continuent à rester disponibles comme volontaires, charge qu'ils avaient assumée avant le vague de professionnalisation accompagnant la réforme.

Parmi les thèmes de critiques et de suggestions qui dès lors ont quelque peu mêlé les deux aspects, il convient de retenir des remarques ponctuelles concernant le classement des agents ci-devant volontaires ou agents communaux, le payement des indemnités de permanence, la lisibilité des fiches de paye,

l'accessibilité directe des directions du CGDIS, des heurts entre volontaires et professionnels dans le quotidien des CIS, …

En dehors de ces points d'insatisfaction mineurs qui devraient connaître une solution raisonnable sans de trop grands problèmes, a été relevée la question de l'application de la Directive européenne 2003/88 concernant la régulation du temps de travail. Une application rigoureuse de cette directive risquerait de compromettre fondamentalement le système des volontaires par le fait que la circonstance de l'indemnisation pourrait faire considérer comme temps de travail leur service de permanence, circonstance particulièrement pertinente pour tout le secteur des secours en raison du grand nombre de professionnels (du CGDIS comme d'autres entités des secteurs public et privé) qui, au-delà de leur occupation professionnelle exercent des fonctions dans le volontariat.

CONCLUSIONS

En conclusion, les soussignés voudraient répéter leur appréciation très favorable de la mise en œuvre de la réforme par tous les acteurs concernés.

Il convient de relever spécialement l'énorme travail préparatoire de réglementation qui a permis, dès l'entrée en vigueur de la loi, son application avec une grande efficacité. De même, le volume et la qualité des mesures de mise en œuvre concrète des dispositions nouvelles méritent d'être soulignés.

Au-delà de cette évaluation très positive, les soussignés voudraient toutefois, comme il a été promis à leurs interlocuteurs, renvoyer aux suggestions et doléances recueillies sur les quelques points suivants :

- une certaine inquiétude des édiles communaux sur leurs responsabilités et compétences en la matière, leurs souhaits d'une meilleure information et de contacts plus suivis avec les instances du CGDIS et les questions de la reprise des immeubles affectés aux services de secours
- la position des membres consultatifs du conseil d'administration qui regrettent un manque d'information et se disent exclus des délibérations sur des points les concernant
- des problèmes d'égalité de traitement entre les professionnels repris par le CGDIS en fonction de la provenance de ces agents
- un ressenti négatif des volontaires qui estiment excessive la durée des formalités d'engagement des aspirants pompiers et qui font état de retards dans la liquidation des indemnités
- dans ce contexte encore, des doléances des volontaires sur certains classements et grades et des vétérans sur les modalités d'application de l'allocation de reconnaissance
- la difficulté pour certains acteurs d'assimiler le grand nombre de textes et documents émis par les directions de CGDIS.

Des perceptions contradictoires s'expriment sur l'excès et, en même temps, le défaut d'informations diffusées par le CGDIS en externe comme en interne. La mise en route d'une structure d'une telle importance, avec le degré d'autonomie politique, financière et opérationnelle qui le caractérise, exige, en effet l'adoption quasi simultanée d'un grand nombre de textes pour encadrer son fonctionnement. Un peut de patience de la part des interlocuteurs et des acteurs du CGDIS leur sera encore demandée pendant quelque temps.

Les instances dirigeantes du CGDIS sont néanmoins invitées à considérer d'un temps de pause, ou au moins de ralentissement du rythme de production de textes s'avère nécessaire pour ne pas perdre toute une partie de ses éléments qui peinent à suivre la rapide évolution du CGDIS.

Ce temps de pause pourrait aussi être utilement mis à profit pour examiner le fonctionnement et les procédures internes du CGDIS en considération du principe de subsidiarité pour rapprocher le niveau des décisions de leur niveau opérationnel.

Les soussignés entendent remercier Madame la Ministre et les instances du CGDIS de la confiance qui leur a été faite, et, tout en répétant le caractère très positif de l'évaluation leur confiée, formuler leurs félicitations et encouragements à tous les acteurs des Services de Secours du pays.

Luxembourg, le 12 décembre 2019

Jean-Mathias Goerens François Maurer Franz-Josef Molitor

ANNEXE

LES CONSTATS et LA LOI

DOMAINE	CONSTATS EN 2010	LOI	REGLEMENTS (référence mémoriale)	COMMENTAIRES
Risques courants	Besoin d'amélioration du délai de couverture	Art. 69		Le PNOS fixe les objectifs de couverture
		Art. 80 à 82		Définition et dimensionnement des CIS Institution des First responders
Risques particuliers	Absence de plans d'établissement	Art. 25 (g)		
	Absence de doctrine pour l'élaboration des plans	Art. 26		
	Absence d'interlocuteur pour les services partenaires	Art. 25-i		
Bases juridiques	Omission des missions de prévention et de planification dans le dispositif légal	Art. 25		
	Besoin de clarification sur la responsabilité des bourgmestres	Art. 71 & 72		Intervention de CGDIS: Pour le compte des communes Pour le compte de l'État
		Art. 73		Missions du COS
	Besoin de clarification sur le statut des SP	Art. 31 à 59		
Organisation des services	Faiblesse de l'ASS (missions de prévention, planification, préparation que partiellement prises en compte)	Art. 21 à 30		
	Fonctionnement de la commission technique	Art. 29		DML coordination avec la DCO (art. 23) et la DSO (art. 26)
	112 – défaut de doctrine dans l'engagement des secours	Art. 23	A 534 2018 A 1088 2018	
	112 – défaut de suivi des opérations	Art. 23	A 534 2018 A 1088 2018	
	112 – logiciel obsolète			Nouveau logiciel en fonction avant la création du CGDIS

DOMAINE	CONSTATS EN 2010	LOI	REGLEMENTS (référence mémoriale)	COMMENTAIRES
	112 – faiblesse des vecteurs d'alarme des SP		A 534 2018	
	112 – faiblesse du niveau des agents (formation)			
	112 – absence de chef de salle et de cadre opérationnel		A 534 2018	
Chaine de commandement	Absence de doctrine	Art. 74	A 534 2018 A 1088 2018 Règlement Opérationnel	
Formation	Conception obsolète	Art. 30	B 3602 18 Règlement Intérieur	Missions de l'INFS ;
	Contenus et niveau des formateurs mis en question	Art. 30		Missions de l'INFS ; «upgrade» pour anciens instructeurs
	Absence de passerelles entre PC et SP			Plus nécessaire
	Absence de reconnaissance des diplômes étrangers	Art. 92-94	Règlement Intérieur	Missions de l'INFS
	Amélioration de la qualité et rigueur		B 3602 2018	Missions de l'INFS ; programme de formation et curricula
	Besoin d'une formation dispensée par instructeurs professionnels		A 609 2018	Missions de l'INFS
Disponibilité des SPV	Lacunes dans les permanences du service			Regroupement des forces d'interventions (PC et SP)
	Lourdes charges pour les SPV et les chefs de centre			Personnel pompier du CGDIS
	Indemnités pour les charges d'encadrement	Art. 35		
Gestion financière	Pratiques locales douteuses	Art. 27 Art. 60 à 67		Définition de la DAF Cadre budgétaire et financier (cf. art. 64)