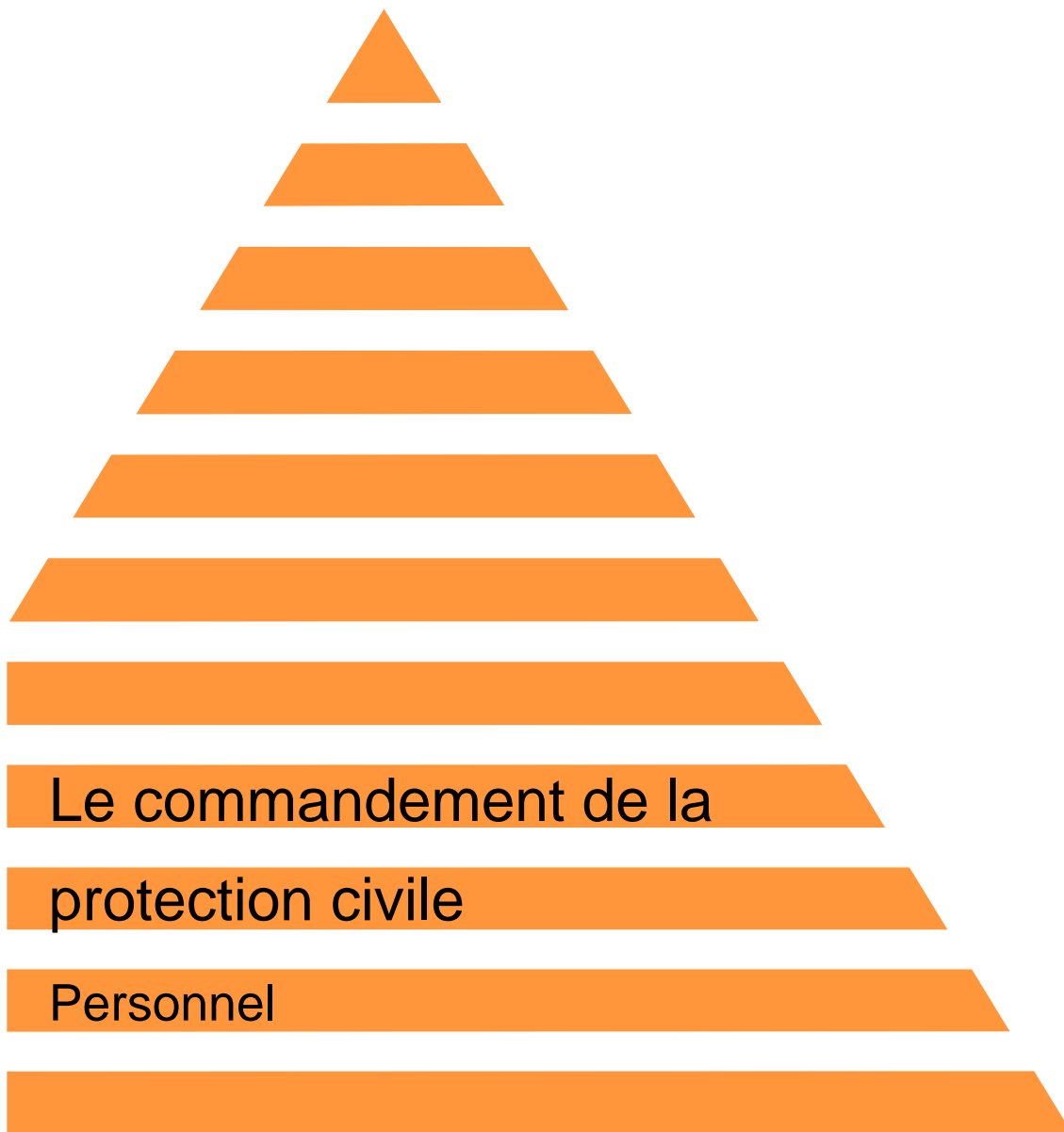


PROTECTION CIVILE



OFFICE FÉDÉRAL DE LA PROTECTION DE LA POPULATION

Table des matières

Page

Chapitre

1	Bases de la gestion du personnel	5
1.1	Généralités.....	5
1.2	Le processus "Personnel"	5
1.3	Une conduite axée sur l'être humain	6
2	Recrutement du personnel.....	7
2.1	Généralités.....	7
2.2	Le recrutement	7
2.2.1	Déroulement.....	7
2.2.2	Le livre des contingents.....	8
2.2.3	Les centres de recrutement.....	8
2.2.4	La procédure de recrutement	9
2.2.5	Recours contre une décision de recrutement.....	11
2.2.6	Recrutement de volontaires	11
2.3	Incorporation au personnel de réserve.....	12
2.4	Intégration des nouveaux incorporés au sein de l'organisation	13
3	Gestion du personnel	15
3.1	Généralités.....	15
3.2	Planification du personnel	15
3.2.1	Effectifs	15
3.2.2	Contrôle des effectifs.....	15
3.2.3	La liste du personnel	16
3.3	Formation des cadres.....	17
3.3.1	Exigences relatives aux cadres de la protection civile.....	17
3.3.2	Procédures de développement des cadres	18
3.4	Instruction.....	19
3.4.1	Les services d'instruction de la protection civile	20
3.4.2	Procédures d'inscription	22
4	Libération du personnel	23



Appendices.....	27
1. Liste du personnel.....	27
2. Collecte des données.....	29
3. Lettre à l'employeur.....	31
Index alphabétique	33

1 Bases de la gestion du personnel

1.1 Généralités

La gestion du personnel est l'une des tâches centrales du commandement de la protection civile. Le commandement est responsable du bien-être psychique et physique des astreints à la protection civile.

Les membres de la protection civile sont des multiplicateurs d'expériences, bonnes ou mauvaises. Le commandement doit prendre en considération la diversité des points de vue, des expériences et des attentes que l'on peut rencontrer parmi le personnel.

Dans ce domaine, le commandant assume trois fonctions:

- en tant que chef du personnel, il est responsable des planifications et de la conduite;
- en tant que chef de l'instruction, il doit planifier celle-ci, envoyer les personnes astreintes aux cours et fixer les objectifs des cours de répétition selon les prescriptions cantonales;
- en tant que chef de la protection civile, il chapeaute les chefs des différentes formations et assume la responsabilité générale des interventions.

1.2 Le processus "Personnel"

Le processus "Personnel" peut se diviser grosso modo en trois phases:

- le recrutement;
- la gestion;
- la libération.



1.3 Une conduite axée sur l'être humain

Le commandement de la protection civile est confronté à de multiples tâches en matière de conduite. Grâce à un style de conduite adapté à la situation, il pourra tenir compte de la diversité des personnes qui lui sont confiées. Il ne faut pas oublier que les personnes astreintes sont des êtres humains avant d'être des subordonnés.

Une conduite axée sur l'être humain obéit aux principes suivants:

- écouter et communiquer tout en restant réceptif;
- fixer des objectifs;
- être attentif aux prestations et les commenter;
- faire preuve de compréhension vis-à-vis des besoins des subordonnés;
- tenir compte des aptitudes et des souhaits.

2 Recrutement du personnel

2.1 Généralités

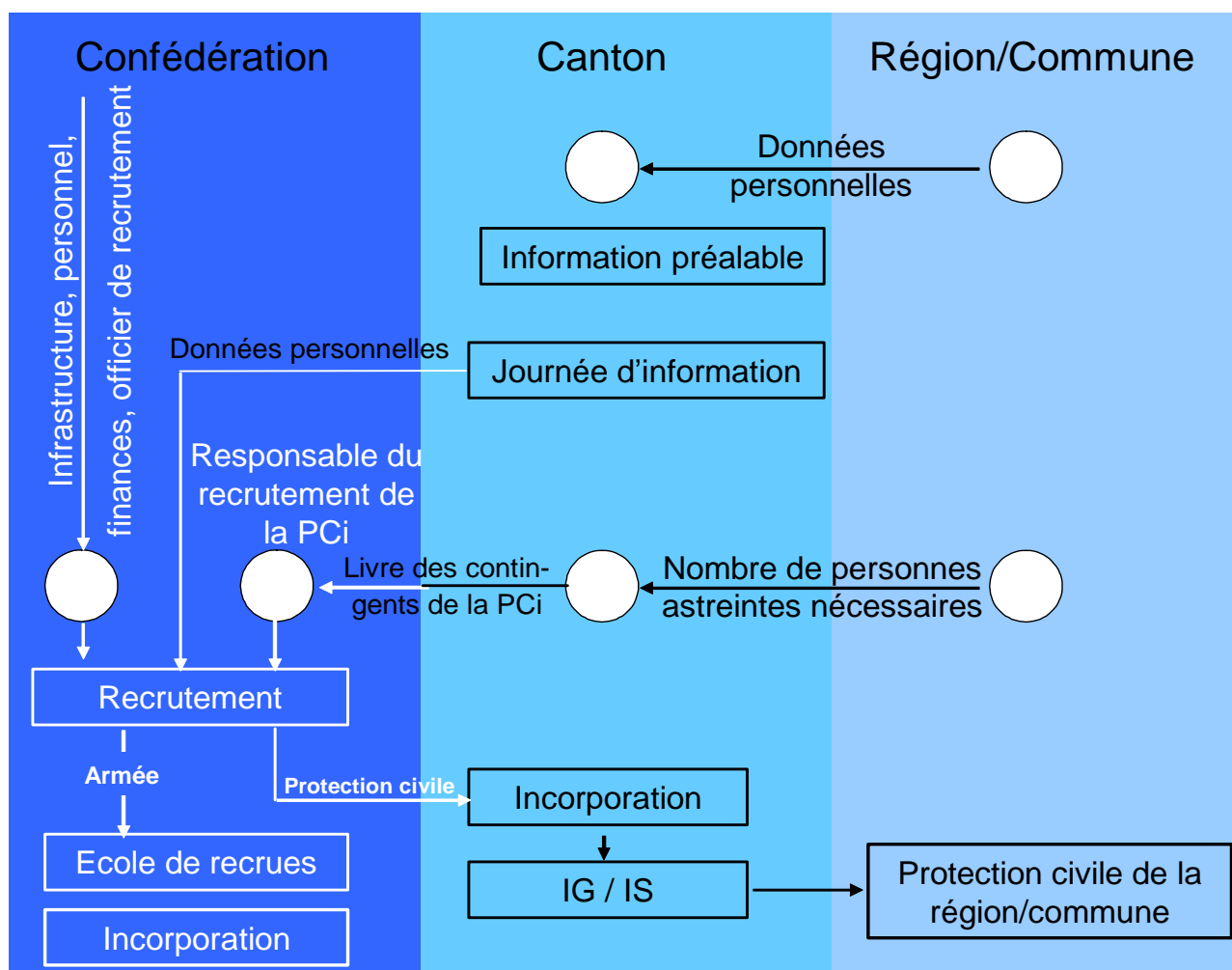
Le recrutement consiste à s'assurer que le nombre nécessaire de personnes présentant les aptitudes requises soient incorporées au bon endroit et s'y acquittent de leurs fonctions.

Le processus se compose du recrutement proprement dit et de l'intégration des nouveaux incorporés au sein de l'organisation. La détermination des besoins fait partie de la planification du personnel. Cet aspect est traité au chiffre 3.2.1.

2.2 Le recrutement

2.2.1 Déroulement

La Confédération et les cantons se partagent les tâches de la manière suivante: alors que les compétences fédérales se limitent au recrutement proprement dit et au financement, les autres aspects relèvent des cantons.



L'information préalable

Les cantons envoient chaque année une lettre d'information préalable à toutes les personnes de nationalité suisse qui atteignent l'âge de 16 ans. Ce document les informe sur leurs droits et sur l'obligation d'accomplir un service dans l'armée ou la protection civile ou encore un service civil. Ce document contient également des explications relatives à la procédure de recrutement. Les données personnelles nécessaires sont fournies par les communes.

La journée d'information

Plusieurs fois par année, les cantons organisent des journées d'information. Les hommes de nationalité suisse qui atteignent l'âge de 18 ans dans l'année y sont convoqués, ainsi que les Suissesses du même âge désireuses d'effectuer un service volontaire. Les réglementations spéciales sont traitées dans l'ordonnance sur le recrutement (OREC-DDPS).

Les tâches et les possibilités d'engagement dans l'armée, la protection civile et le service civil sont présentées lors de la journée d'information. Les participants sont informés de leurs droits et de leurs obligations. Ils prennent également connaissance des différents modes d'accomplissement du service ainsi que des filières d'instruction.

Cette journée est en fait un échange d'informations. Les participants sont invités à fournir des données personnelles en vue du recrutement, à remettre le questionnaire relatif à leur état de santé qui leur est parvenu avec la convocation et à compléter d'éventuelles informations lacunaires. Enfin, les livrets de service sont distribués. Les participants peuvent encore faire part de leurs souhaits concernant les dates du recrutement et du début de l'instruction militaire.

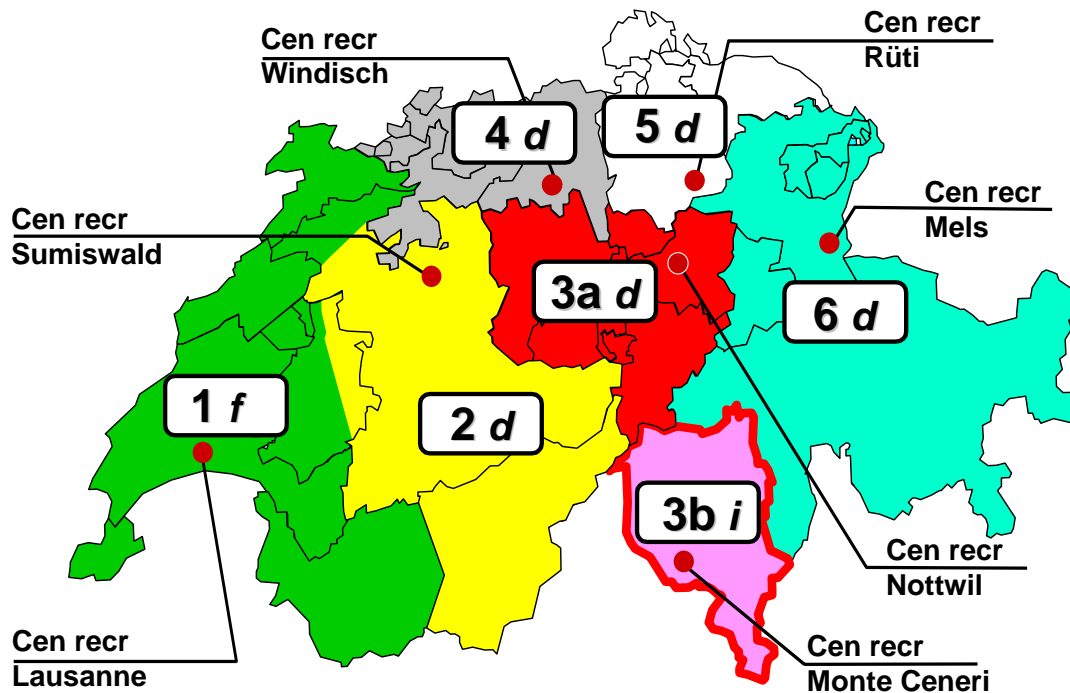
2.2.2 Le livre des contingents

La protection civile communique ses besoins en personnel aux cantons. Ceux-ci inscrivent les besoins des différentes organisations sur un **livre des contingents** qu'ils transmettent au centre de recrutement.

Afin de faire connaître ses besoins en collaborateurs d'état-major, préposés à l'assistance et pionniers, le commandement de la protection civile doit organiser assez tôt un rapport avec les cadres supérieurs de son organisation. Sur cette base, il établira un aperçu des besoins dans tous les domaines et le transmettra à l'office cantonal. Chaque canton détermine la forme dans laquelle ces besoins doivent être communiqués (formulaire, informatique) et fixe les délais.

2.2.3 Les centres de recrutement

Plusieurs fois par année, les conscrits et les volontaires sont convoqués aux centres de recrutement (cen recr). La procédure de recrutement dure trois jours. Les recrues touchent une solde et ont droit à l'allocation pour pertes de gains.



Les différentes couleurs et bordures indiquent les zones de recrutement de chaque centre.

2.2.4 La procédure de recrutement

Tous les Suisses ayant atteint l'âge de 19 ans prennent part au recrutement. Les Suissesses du même âge peuvent y participer sur une base volontaire.

La procédure de recrutement dure plusieurs jours. Les conscrits sont testés quant à leurs aptitudes physiques et intellectuelles.

Les conscrits déclarés aptes au service militaire sont en principe incorporés dans l'armée. Les autres passeront un examen destiné à estimer leur aptitude au service de protection civile.

Les personnes aptes au service de protection civile et les volontaires sont incorporés dans une des trois fonctions de base par le responsable du recrutement de la protection civile (RRPCi) en fonction de leur profil. Ces trois fonctions sont les suivantes:

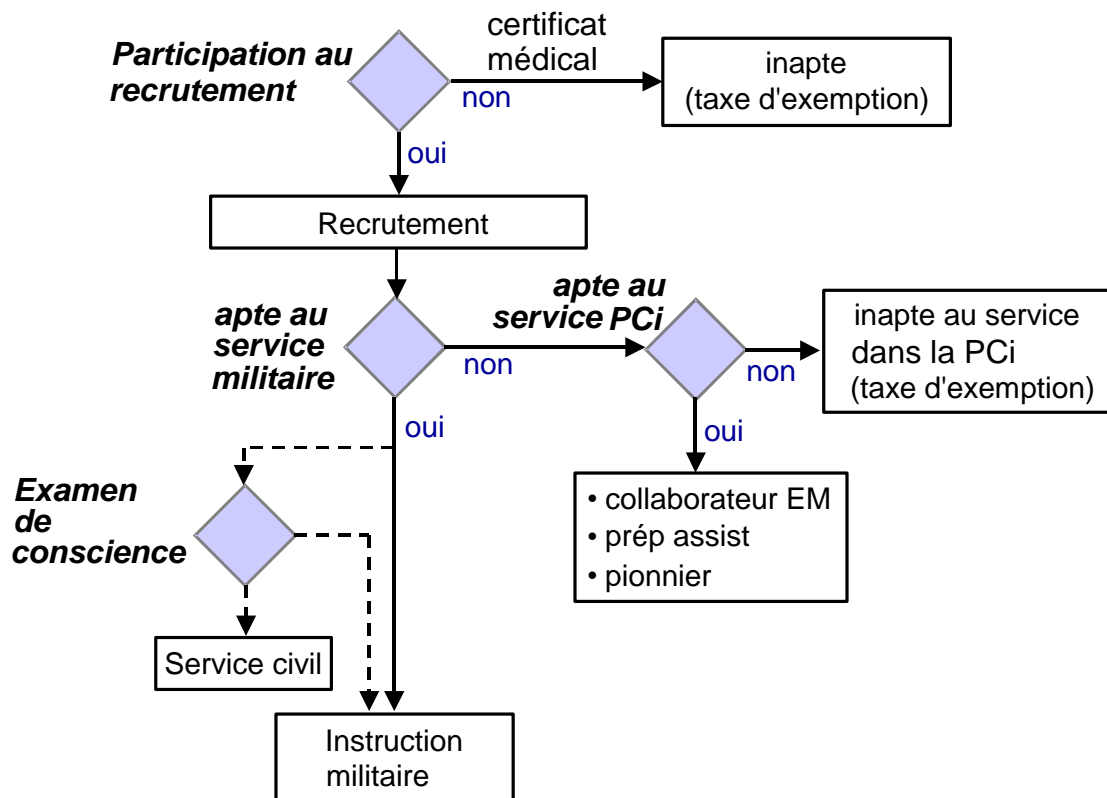
Collaborateur d'état-major: engagé dans l'aide à la conduite au sein d'un organe de conduite ou pour le compte de partenaires, formé au suivi de la situation et à la télématique. Pour assumer cette fonction, il faut être polyvalent.



Préposé à l'assistance: prise en charge de personnes en quête de protection (sans-abri, évacués, etc.) ou appui aux services de la santé publique (p. ex. dans les établissements pour personnes âgées), suivant les événements. Sont notamment exigées une grande compétence sociale et une bonne capacité d'organisation.



Pionnier: engagé essentiellement en appui aux organisations partenaires pour atténuer les dommages et pour des travaux de remise en état. Le pionnier doit être de constitution robuste et apte au travail manuel.

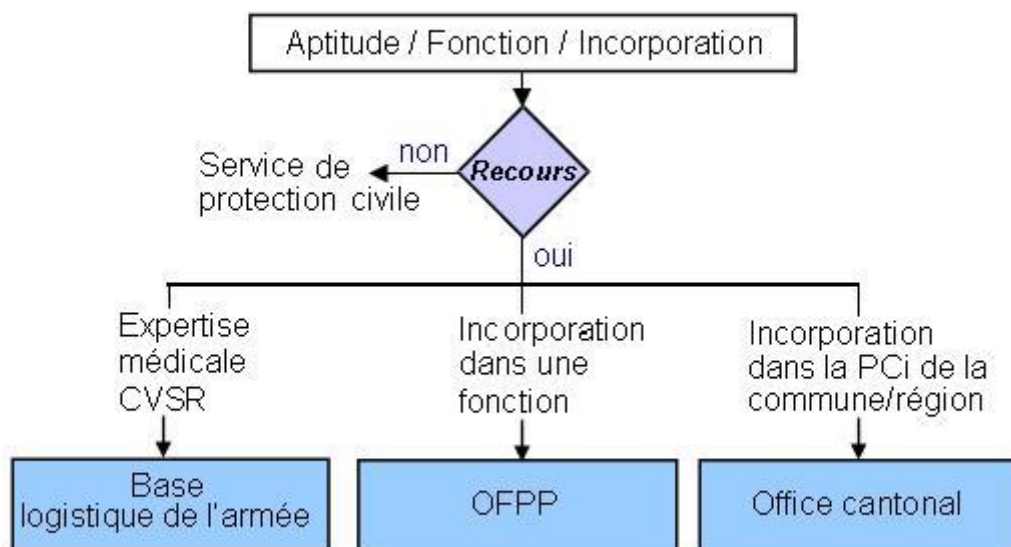


Les nouvelles recrues sont incorporées dans la protection civile des communes ou des régions d'après les prescriptions cantonales. Les solutions suivantes sont possibles:

- Le responsable du recrutement incorpore directement les recrues dans la protection civile d'une commune ou d'une région, à la demande du canton.
- Après le recrutement, les recrues sont incorporées par le canton dans une commune ou une région. Elles suivent ensuite l'instruction de base.
- Le canton incorpore les recrues dans la protection civile d'une commune ou d'une région après l'instruction de base.

2.2.5 Recours contre une décision de recrutement

Les personnes astreintes à servir dans la protection civile peuvent faire recours contre une décision de recrutement.



On peut déposer un recours par écrit, dans les 30 jours suivant le recrutement, contre les décisions suivantes:

- la décision de la Commission de visite sanitaire pour le recrutement (CVSR), portant sur l'aptitude au service;
et/ou
- la décision d'affectation à une fonction prise par le responsable du recrutement de la protection civile;
et/ou
- la décision d'incorporation dans la protection civile d'une commune ou d'une région.

Le recours est traité par l'organe compétent en fonction des raisons avancées.

2.2.6 Recrutement de volontaires

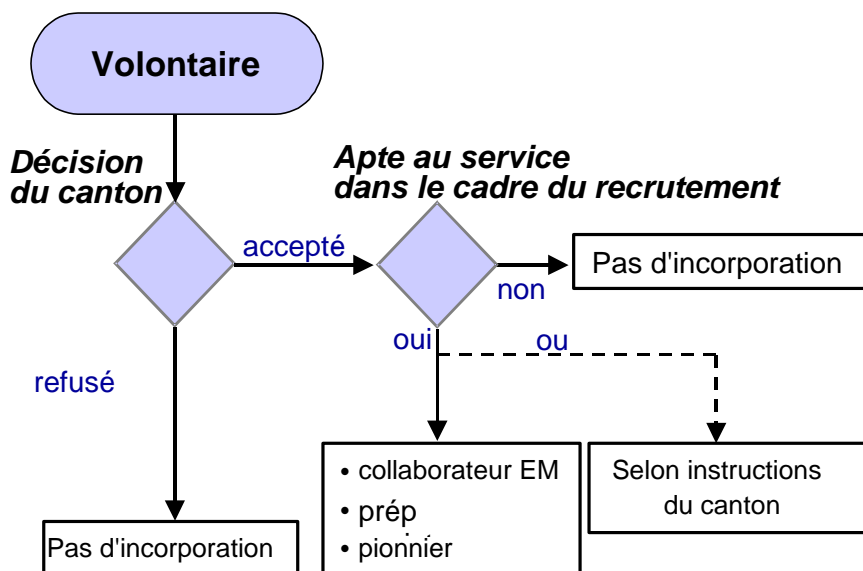
On désigne par "volontaires" les personnes qui ne sont pas ou qui ne sont plus astreintes à servir dans la protection civile et qui désirent servir de leur propre gré dans la PCI. On distingue les catégories suivantes de volontaires:

- les hommes libérés de l'obligation de servir dans la protection civile;
- les hommes soumis à l'obligation de servir dans l'armée qui ne sont plus astreints au service militaire ou au service civil;
- les hommes libérés de l'obligation de servir dans l'armée ou de l'obligation d'accomplir un service civil;
- les femmes de nationalité suisse, dès le début de l'année durant laquelle elles atteignent l'âge de 20 ans;
- les étrangers établis en Suisse, dès le début de l'année durant laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans.



Les cantons décident de l'admission des volontaires. Nul ne peut se prévaloir du droit d'être admis dans la protection civile.

L'incorporation de femmes est très souhaitable. Les expériences ont montré que la mixité avait des effets positifs sur l'ambiance de travail. En outre, certaines tâches de la protection civile comme l'assistance, par exemple, conviennent particulièrement bien aux femmes.



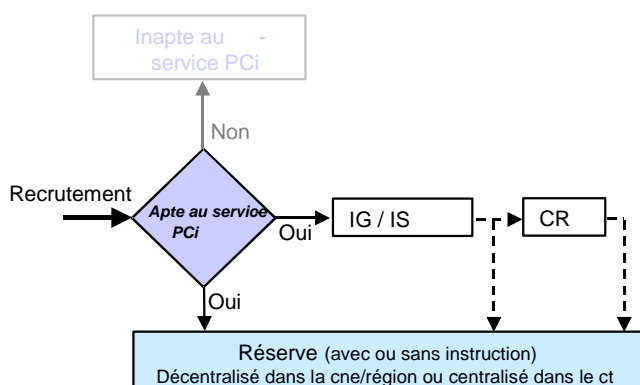
Les volontaires sont soumis à une visite sanitaire au centre de recrutement.

Seule l'aptitude à servir dans la protection civile fait l'objet d'une appréciation (ordonnance du DDPS concernant l'appréciation médicale des personnes astreintes à servir dans la protection civile, OAMP). Par la suite, les volontaires effectuent leur service selon les instructions cantonales.

Après leur incorporation, les volontaires ont les mêmes droits et obligations que les personnes astreintes.

2.3 Incorporation au personnel de réserve

Les personnes qui sont déclarées aptes au service de protection civile lors du recrutement mais ne sont pas affectées à une organisation sont versées dans le personnel de réserve. Le canton règle la procédure générale d'incorporation au personnel de réserve ainsi que les cas particuliers. Une telle incorporation peut également intervenir une fois que la personne concernée a suivi l'instruction de base ou effectué les cours de répétition. La réserve sert à équilibrer les effectifs.



Le personnel de réserve est géré de façon centralisée par le canton ou de façon décentralisée par les communes ou les régions, selon les prescriptions cantonales.

En principe, les personnes incorporées dans la réserve lors du recrutement ne suivent pas l'instruction de base. Elles ne peuvent prétendre à effectuer des jours de service et doivent payer la taxe d'exemption.

Les personnes incorporées dans la réserve peuvent être convoquées lors d'interventions. Dans de tels cas, il s'agit de leur dispenser l'instruction nécessaire. La gestion de la réserve de personnel incombe à l'organe chargé de l'incorporation.

2.4 Intégration des nouveaux incorporés au sein de l'organisation

Le commandement se charge d'intégrer les nouveaux incorporés au sein de la protection civile locale ou régionale. Pour ce faire, le commandant peut organiser une soirée d'information ou lors d'un cours de répétition. Il est conseillé d'écrire aux nouveaux incorporés pour les informer de la procédure et de l'affectation dans l'organisation.

Ses objectifs sont les suivants:

- transmettre les informations générales sur la structure de l'organisation et sur le mandat de prestations;
- se familiariser avec l'infrastructure et le matériel;
- intégrer les nouveaux membres;
- apprendre à connaître la topographie de la zone d'intervention et les dangers propres à la commune ou à la région;
- présenter leurs tâches aux nouveaux incorporés;
- affecter définitivement les nouveaux incorporés à une fonction et leur présenter les cadres;
- distribuer les tenues si cela n'a pas encore été fait.

On recueillera en outre les données nécessaires pour les intégrer à la liste du personnel (voir ch. 3.2.3).

Il convient également de demander aux nouveaux incorporés s'ils sont prêts à effectuer une intervention avec le premier échelon de la protection civile dans le cadre de l'aide en cas de catastrophe et des secours urgents. Dans un tel cas, il est nécessaire d'informer les employeurs. A cet effet, le commandement remettra une lettre d'information aux intéressés.



Annexe 3: Modèle de lettre d'information

Tous les membres de la protection civile doivent être informés régulièrement des mutations de personnel. Le commandant peut le faire par le biais du rapport annuel.



3 Gestion du personnel

3.1 Généralités

Une planification prévoyante du personnel et du développement des cadres, y compris des promotions, garantit la disponibilité et l'aptitude à la conduite de la protection civile.

Les cours de répétition et de perfectionnement permettent de maintenir le niveau d'instruction tout en exerçant le personnel aux situations réelles. Une instruction exigeante, axée sur les interventions, et une ambiance conviviale contribueront à motiver les membres de la protection civile.

La gestion du personnel incombe au commandement de la protection civile, à l'exception de l'organisation des cours de base, de cadres et de perfectionnement.

3.2 Planification du personnel

La planification du personnel est indispensable au maintien de la disponibilité opérationnelle, au même titre que l'instruction, les plans d'intervention et la préparation du matériel. En raison de la protection de la personnalité, le traitement des données exige un travail minutieux.

3.2.1 Effectifs

L'effectif réglementaire est une valeur indicative pour déterminer les effectifs de chaque service de la protection civile. On tiendra compte à ce propos des facteurs suivants:

- la structure de l'organisation de protection civile;
- les valeurs indicatives données par le canton;
- la topographie et les caractéristiques géographiques;
- les risques et dangers potentiels de chaque commune ou région;
- le mandat de prestations de la protection civile;
- l'infrastructure de protection disponible, p. ex. les constructions à entretenir.

En règle générale, on fixera l'effectif réglementaire en collaboration avec l'office cantonal de la protection civile. Si ce n'est pas le cas, l'office cantonal devra au moins donner son aval.

On entend par **effectif réel** le nombre réel de personnes incorporées dans chaque service d'une organisation.

L'effectif réel subit l'influence des facteurs suivants:

- les changements de domicile;
- les promotions;
- les changements d'affectation;
- les libérations;
- les décès.

3.2.2 Contrôle des effectifs

Il faut garder à l'œil la différence entre les effectifs réglementaires et les effectifs réels. Le commandement doit repérer à temps les situations de sureffectif ou de sous-effectif, afin de prendre les mesures nécessaires.



	Causes possibles	Mesures possibles (compte tenu des réalités cantonales)
Sous-effectif	<ul style="list-style-type: none"> • La planification des cadres n'a pas été appliquée. • Les incorporations dans les différentes fonctions ne correspondent pas aux besoins communiqués au canton. • Il y a eu de nombreux changements de domicile. • Il n'y a pas eu assez de nouveaux incorporés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Annoncer le problème le plus vite possible. Le canton pourra modifier le livre des contingents ou s'adresser au centre de recrutement pour y remédier. • Redéfinir les besoins annoncés au canton pour le recrutement. • Essayer de rééquilibrer les effectifs entre organisations voisines (péréquation). • Péréquation interne (changements d'affectation). • Réintégrer du personnel de réserve. • Recruter des volontaires.
Sureffectifs	<ul style="list-style-type: none"> • On a incorporé trop de monde. • Trop de volontaires ont été incorporés. • Il est resté trop de personnes incorporées n'ayant pas atteint la limite d'âge au moment de la restructuration de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporation dans le personnel de réserve. • Essayer de rééquilibrer les effectifs entre organisations voisines (péréquation). • Licencier des volontaires.

3.2.3 La liste du personnel

La liste du personnel est un outil incontournable pour la conduite et la planification.

Les informations ci-dessous constituent le minimum nécessaire à la planification et doivent être inscrites dans la liste du personnel:

- numéro AVS;
- nom, prénom, date de naissance;
- adresse;
- numéros de téléphone (selon disponibilité);
- profession;
- spécialités (év. hobby, formation, connaissances linguistiques);
- instruction PCi;
- incorporation;
- disponibilité en cas d'intervention (H+?);
- propositions de promotion;
- année de libération de la protection civile;
- cours de répétition effectués;
- cours de perfectionnement effectués.



Annexe 1: Modèle de liste du personnel

Sources pour la collecte des données

Les données de la protection civile sont rassemblées dans le système PISA (*Personal-Information-System der Armee*, système de gestion du personnel de l'armée). Elles sont accessibles jusqu'au niveau du commandement d'arrondissement. Sur demande, le canton peut avoir accès à ces données et les mettre à disposition des régions.

La police des habitants de chaque commune est en possession des données personnelles des citoyens. Ces données devraient être disponibles sur informatique.

On peut également recueillir ces données au moyen d'un questionnaire lors de l'intégration des nouveaux incorporés.



Annexe 2: Modèle de questionnaire

Gestion et traitement des données

On trouve des logiciels de gestion des données dans le commerce. On trouvera des informations sur les sociétés qui les produisent sur Internet, et même des liens sur les sites de certaines organisations de protection civile. ZEZIS transforme les données des personnes qui proviennent de PISA directement dans un format XML pour une exploitation adaptée à la protection civile. Les producteurs de logiciels ont les connaissances nécessaires pour élaborer des programmes compatibles. Les cantons règlent le transfert des données.

Le traitement des données personnelles est réglementé par la loi sur la protection des données. Les autres bases légales en la matière sont la LPPCi, art. 72/73, l'ordonnance sur les contrôles de l'armée et de la protection civile, la loi sur les communes et les législations cantonales.

3.3 Formation des cadres

La formation continue des cadres est une condition sine qua non de la disponibilité permanente de la protection civile.

Les aspirants à des fonctions de cadres doivent pouvoir rapidement se faire connaître afin de faire l'objet d'une sélection et d'une évaluation. Cette procédure peut déjà s'effectuer lors du recrutement si les prescriptions cantonales le permettent. Dans ce cas, le responsable du recrutement fera des recommandations au commandement de l'organisation, par l'intermédiaire du canton.

Les nouvelles recrues doivent faire l'objet d'une observation au plus tard lors de leur participation à des services au sein de l'organisation. Les cadres concernés doivent être associés à ce processus. Les chefs de chaque formation devraient évaluer leurs besoins en personnel ainsi que la motivation et les aptitudes de leurs subordonnés.

3.3.1 Exigences relatives aux cadres de la protection civile

Pour trouver des cadres adéquats, il faut définir des exigences. Celles-ci doivent correspondre aux besoins des formations et s'appliquer aux grades concernés. Elles doivent par conséquent être fixées en collaboration avec les supérieurs.



Critères envisageables:

Chef de groupe	Chef de section / Chefs de l'aide à la conduite	Suppléant du commandant
Critères obligatoires		
<ul style="list-style-type: none"> • bonnes connaissances de son domaine d'activité (échelon du personnel de base) • envie de prendre des responsabilités • disposition à accepter une surcharge de travail • loyauté • expérience pratique, bonne condition physique 	<ul style="list-style-type: none"> • grande disponibilité • autorité naturelle • capacité de s'imposer • aptitude à prendre des décisions impopulaires • conscience de ses responsabilités et grande autonomie • bonne acceptation de la part du personnel • expérience de la conduite • enracinement local • loyauté 	<ul style="list-style-type: none"> • âge: 25 à 35 ans (être à la disposition de la PCi pour plusieurs années) • enracinement local • grande disponibilité • expérience de la conduite • bonne acceptation de la part de la population locale • esprit d'équipe et grande compétence sociale • aptitude à communiquer • conscience de ses responsabilités et grande autonomie • capacités à analyser et à concevoir • loyauté
Critères facultatifs	Critères facultatifs et critères supplémentaires pour le travail au sein d'un organe de conduite	
<ul style="list-style-type: none"> • expérience de la conduite • expérience de l'instruction • expérience en matière d'interventions ou de CR • compétence sociale • enracinement local 	<ul style="list-style-type: none"> • capacités à analyser et à concevoir • aptitude à communiquer • bonne acceptation de la part de la population locale • âge: 25 à 30 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • disposition à succéder au commandant • expérience dans la gestion de projets • connaissances des organisations partenaires

3.3.2 Procédures de développement des cadres

En principe, il faut de l'esprit d'équipe et une ambiance conviviale pour qu'une organisation de protection civile fonctionne bien. Les cadres doivent avoir des possibilités de se perfectionner. Il est également nécessaire qu'ils aient les compétences requises pour travailler le cas échéant au sein d'un organe de conduite.

La procédure à observer pour le choix des cadres est la suivante:

- discuter avec les nouveaux incorporés ou leur soumettre un questionnaire dans le but d'effectuer un premier sondage de leurs intérêts, de leurs buts personnels, de leurs souhaits, etc.;
- mettre à jour la liste du personnel chaque année et s'entretenir régulièrement avec les cadres au sujet des candidats potentiels dans leurs formations;
- mettre en place un système de qualification et donner un feedback régulier;
- visiter des services d'instruction, recueillir les impressions des instructeurs et des supérieurs directs au sujet des candidats;
- confier des tâches ou des responsabilités particulières aux candidats afin de les encourager;
- mener des entretiens personnels avec les candidats au sujet de leurs désirs et de leurs intérêts; leur montrer leurs possibilités de carrière, le profit personnel qu'ils peuvent tirer d'une promotion, tout en insistant également sur les charges supplé-

mentaires (l'instruction et le temps à y consacrer, la disponibilité exigée, la charge de travail).

Avant d'essayer de convaincre quelqu'un d'accepter une fonction de cadre, il vaut mieux commencer par lui demander quels sont ses buts personnels.

Voici quelques arguments pour appuyer une proposition de promotion:

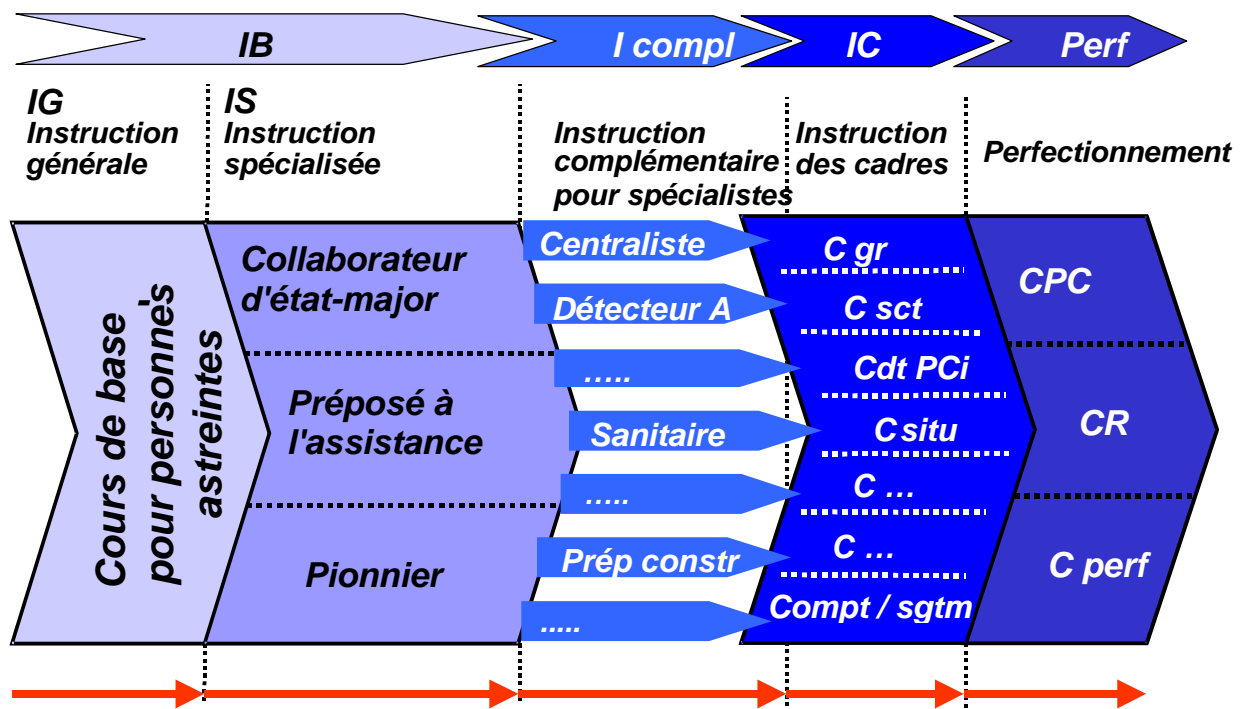
- développement personnel;
- nouveauté et possibilité de s'améliorer;
- intégration dans le tissu social de la commune ou de la région;
- possibilité de faire de nouvelles connaissances;
- offre avantageuse de formation à la conduite pouvant s'avérer utile également sur le plan professionnel;
- étape sur le développement d'une carrière ultérieure (politique p. ex.);
- défi à relever;
- convivialité;
- engagement au profit de la collectivité.

3.4 Instruction

L'instruction est un des éléments indispensables pour assurer la disponibilité de la protection civile, au même titre que d'autres domaines comme la gestion du personnel, les plans d'intervention ou la préparation du matériel. Dans la protection civile, elle est axée sur l'aide en cas de catastrophe et de situation d'urgence. L'instruction de base, l'instruction supplémentaire et l'instruction des cadres sont structurées de façon modulaire. Grâce au controlling, on peut répondre aux besoins en matière de perfectionnement.



3.4.1 Les services d'instruction de la protection civile



Le cursus de formation commence avec l'instruction de base (IB). Celle-ci se divise en instruction générale (IG) et instruction spécialisée (IS). Après l'IS, les nouveaux incorporés peuvent encore se spécialiser, en suivant une instruction complémentaire (I compl). S'ils satisfont aux exigences, ils pourront ensuite suivre une instruction de cadre (IC). Le perfectionnement (perf) comprend des cours préparatoires pour cadres (CPC), des cours de répétition (CR) et des cours de perfectionnement (C perf) afin d'approfondir, de consolider et de compléter les acquis.

Vue d'ensemble des services d'instruction:

		Services d'instruction	But	Compétence	Remarques
IB	IG	Cours de base (CB)	Connaissances générales de la PCi englobant les fonctions de base	Canton	Toutes les personnes incorporées dans la PCi
	IS	Cours techniques (CT)	Instruction spécifique pour chacune des trois fonctions de base	Canton	Collaborateur d'état-major Préposé à l'assistance Pionnier
I compl		Cours complémentaires (C compl)	Instruction complémentaire préparant à une fonction spéciale ou supplémentaire	Confédération	Centraliste, dispatcher Polycom, spécialiste en radioprotection, prép. à l'aide psychologique
				Canton	Détecteur A, sanitaire, prép. au mat., prép. aux constructions
IC		Cours de cadres (CC)	Bases de la conduite	Confédération	Commandant et suppléant, chefs de l'aide à la conduite
				Canton	Chef de section, chef de groupe
Perf		Cours de perfectionnement (C perf)	Approfondissement et complément de l'instruction spécifique à la fonction	Confédération	C perf pour tous les cadres et spécialistes de l'organisation, perfectionnement des commandants PCi
				Canton	
		Cours préparatoires pour cadres (CPC)	Préparation des postes de travail, consignes de sécurité, vérification des objectifs et séquences d'instruction	Commandant PCi	Pour plus d'informations, voir le chapitre "Cours de répétition" du présent document
		Cours de répétition (CR)	Approfondissement de la matière apprise et entraînement. Grâce à des répétitions régulières, les connaissances restent acquises.	Commandant PCi	Pour plus d'informations, voir le chapitre "Cours de répétition" du présent document
	Rapports (rap)		Instrument destiné à assurer l'échange d'informations. C'est l'occasion de prendre des mesures d'organisation	Canton	Echanges réguliers d'informations
				Commandant PCi	

La liste des cours, leur durée et les conditions d'admission figurent dans les instructions concernant l'accomplissement et l'organisation des cours de protection civile (ICPC).



3.4.2 Procédures d'inscription

Il existe différentes procédures d'inscription aux cours de protection civile. Le tableau ci-dessous montre une possibilité. Il peut être adapté aux conditions locales.

Qui	Quoi	A qui	Délai
Cdt PCi	Réservation des places aux cours cantonaux	Office cantonal	
	Inscription aux cours cantonaux	Office cantonal	
	Inscription aux cours fédéraux	Office cantonal	
Office cantonal	Communication des besoins en matière d'instruction, deux ans à l'avance (questionnaire)	Office fédéral de la protection de la population	Octobre
	Réservation définitive des places pour l'année suivante	Office fédéral de la protection de la population	Mars
	Inscription individuelle des participants	Office fédéral de la protection de la population	12 semaines auparavant

4 Libération du personnel

Une fois leur service effectué, les personnes astreintes sont licenciées de l'organisation de protection civile. C'est le commandant qui décide de la forme de la libération. Il est recommandé d'organiser une petite cérémonie, au moins pour les cadres qui quittent l'organisation, dans le cadre du rapport de fin d'année, en guise de remerciement pour le travail accompli.

Autres possibilités:

- libération par la commune ou la région;
- libération de membres des autorités;
- libération anticipée au profit d'autres organisations partenaires;
- exclusion.

Dans tous les cas, il appartient au commandant de la protection civile de déterminer la forme de la libération. Le personnel de la protection civile doit être informé régulièrement des mutations (p. ex. par lettre à la fin de l'année).



Annexes



2. Collecte des données

<i>Blason</i>	Protection civile de	Confiden- tiel
Questionnaire		
1. Données personnelles		
Nom:	Prénom:	
N° AVS:	Date de naissance:	
Rue, n°:	NPA, ville:	
Lieu d'origine:	Canton:	
Tél. privé:	Tél. prof.:	
E-mail:	Mobile:	
2. Activités professionnelles		
Profession:		
Formation complémentaire:		
Activité actuelle:		
Nom et adresse de l'employeur:		
3. Connaissances particulières (hobbies, loisirs)		
Formations:		
Connaissances particulières:		
Langues:		
Aptitudes particulières:		
4. Généralités		
Intérêt pour le premier échelon de la PCi	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
	(si oui, informer l'employeur)	
Carrière souhaitée dans la PCi:		
Instruction compl. souhaitée:		



3. Lettre à l'employeur

Protection civile de

Madame, Monsieur,

Votre collaborateur, M., a été incorporé dans la protection civile et affecté à notre organisation. Le service au sein de notre organisation impliquera quelques absences de sa part, à l'occasion de cours de répétition ou d'interventions.

Les cours de répétition durent *au minimum deux jours par année civile*.

Votre collaborateur ayant donné son accord pour servir au sein du premier échelon de la protection civile, il doit pouvoir entrer en service *dans un délai de en cas de convocation pour une intervention*.

Le service de protection civile est obligatoire. Il est réglé par la loi fédérale sur la protection de la population et sur la protection civile (LPPCi) et par l'ordonnance sur la protection civile (OPCi).

LPPCi art. 11 Sont astreints à servir dans la protection civile les hommes de nationalité suisse qui y sont aptes.

LPPCi art. 26 Les personnes astreintes doivent se conformer aux instructions de service.

OPCi art. 8 En cas de convocation, les personnes astreintes à servir dans la protection civile doivent entrer en service conformément aux ordres de l'autorité chargée de convoquer.

La protection civile intervient sur mandat de la commune/de la région pour assurer la sécurité de la population. Dans les situations extraordinaires ou en cas de catastrophe, la population dépend également de l'intervention de la protection civile.

Les absences de votre collaborateur seront indemnisées par l'allocation pour perte de gains (APG).

Tout en vous remerciant de votre compréhension, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le commandant de la protection civile

Le président de la commune
(ou le président de la région)

.....

.....



Index

(avec indication de la page)

A

admission des volontaires 12
apte au service de protection civile 9
apte au service militaire 9

C

C perf 20
centre de recrutement 8
collaborateur d'état-major 9
compétences fédérales 7
conditions d'admission 21
conduite axée sur l'être humain 6
controlling 19
cours complémentaire 21
cours de base 21
cours de cadres 21
cours de perfectionnement 20, 21
cours de répétition 5, 12, 20, 21
cours préparatoire pour cadres 20, 21
cours technique 21
CPC 20
CR 20
cursus de formation 20

D

développement des cadres 18
disponibilité opérationnelle 15
données de la protection civile 17
données personnelles 8

E

échelon 13
effectif réel 15
effectif réglementaire 15
employeur 13, 31

F

femme 12
fonction de base 9
formation continue des cadres 17

G

gestion du personnel 5, 15

I

I compl 20
IB 20
IC 20
IG 20
information préalable 8
instruction 19
instruction complémentaire 20
instruction de base 10, 12, 20
instruction de cadre 20
instruction générale 20
IS 20

J

journée d'information 8

L

libération 5, 23
liste du personnel 13, 16, 27
livre des contingents 8
logiciel de gestion des données 17

M

mutation 23

P

personnel de réserve 12
pionnier 10
PISA 17
planification du personnel 7, 15
police des habitants 17
préposé à l'assistance 9
procédure de recrutement 9
procédure d'inscription 22
processus *Personnel* 5
protection des données 17

R

rapport 21
rapport annuel 13
rapport de fin d'année 23
recours 11
recrutement 5, 7, 8, 9
responsable du recrutement 9



S

service civil 8
sous-effectif 16
sureffectif 16
système de qualification 18

T

taxe d'exemption 13

V

volontaire 11, 12

Z

ZEZIS 17