

# Rapport de la commission ad hoc sur la motion Winkler du 18 novembre 2021

## « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour »

---

Madame la Présidente,  
Mesdames et Messieurs,

La commission chargée d'étudier la prise en considération de la motion Winkler du 18 novembre 2021 s'est réunie le 19 avril 2022, elle était composée des personnes suivantes :

M. Cédric Bussy, président-rapporteur	Vevey
M. Lionel Winkler	Montreux
M. Mario Gori	
M. Jacques Sauvonnnet	Vevey
M. José Espinosa (absent)	La Tour-de-Peilz
M. Nicolas Luyet	Amont (Corsier)
M. Guillaume Augnet	Amont (Veytaux)
M. Gilbert Jaunin	Amont (Blonay-St-Légier)
Mme Mélanie Wunderli	Amont (Blonay-St-Légier)

Le Comité Directeur (CoDir) était représenté M. Degex, président du CoDir, accompagné de M. Pilloud, directeur, ainsi que du Maj Jean-Marc Pittet, commandant du SDIS.

### INTRODUCTION

En introduction, **le motionnaire** rappelle la baisse des effectifs, particulièrement marquante suite à la crise COVID, tout en rappelant que la problématique de l'effectif de jour est récurrente depuis au moins 15 ans. Le personnel nécessaire pour assumer les interventions de jour est particulièrement délicat à trouver.

Les employeurs n'encouragent pas l'engagement au sein d'une milice de leurs employé-e-s, car ils n'y voient aucun retour sur investissement. Le but de cette motion est d'y remédier en encourageant activement l'engagement de la milice. Des pistes pourraient être trouvées en collaboration avec l'Etablissement cantonal d'assurance (ECA), par exemple sous forme de rabais sur les frais d'interventions, sur les formations ou encore sur les primes d'assurance incendie.

**Le président du CoDir** rappelle en préambule que cette question est sur la table depuis plusieurs années. La crainte pour la pérennisation du système de milice est réelle. À cet égard, il faut rappeler qu'assurer 1 seul poste 24/7 représente 5-6 EPT, ce qui implique des coûts très importants. L'ASR a déjà des mesures d'encouragement, notamment l'invitation adressée aux entreprises partenaires pour le rapport annuel. Par ailleurs, **le président du CoDir** rappelle que les communes ont elles-mêmes un rôle à jouer en favorisant l'engagement de milicien-ne au sein de leur administration communale. L'ASR elle-même ainsi que la commune de Blonay appliquent déjà cette politique. **Le commandant du SDIS** ajoute

qu'un label employeur existe pour encourager et reconnaître l'engagement des entreprises privées et collectivités publiques à libérer des miliciens

## **ANALYSE DES POSSIBILITÉS D'ACTION**

**Le directeur d'ASR et le commandant du SDIS** ont réalisé une analyse préliminaire des possibilités d'action sous forme de carte heuristique (*Mindmap*) présentée lors de la commission. Les points saillants sont relevés ici.

Tout d'abord, il est constaté une évolution sociodémographique, caractérisée par le dépassement d'un pic démographique dans la région n'ayant pas entraîné d'augmentation du nombre de volontaires, ainsi qu'un vieillissement de la population, notamment dans le tissu périurbain. La proportion de citoyens en âge de servir comme sapeur-pompier volontaire (SPV) est en baisse partout ce qui signifie moins de candidats et de surcroît plus de difficultés de mobilité en cas de sinistre. Ces évolutions n'ont fort heureusement pas été corrélée à une hausse de la sinistralité. Par ailleurs, il faut relever le changement générationnel : les cadres sont de la génération dite X, la milice de la génération Y et les jeunes sapeurs-pompiers de la génération « alpha ». Toutefois, la durée d'engagement est bonne à ASR (11 ans) contre 7 ans en moyenne vaudoise. Finalement, il faut relever la formation de plus en plus exigeante ainsi que la vétusté des locaux peu attrayante et leur conception ancienne centrée sur un usage exclusivement masculin, ce qui peut constituer un obstacle à la participation des femmes.

L'enjeu de la pérennisation de la milice est évident, notamment d'un point de vue économique et plus largement pour optimiser les ressources. Il s'agit donc de trouver des solutions innovantes, créatives, qui parleront autant à la génération actuelle que la future, soigner la qualité de l'encadrement et cultiver l'esprit de corps.

Parmi quelques risques identifiés, citons qu'il s'agit d'un monde d'émotions où l'engagement implique des attachements à l'existant (p. ex. « ne touche pas à ma caserne ») ainsi que la résistance normale à tout changement, mais aussi des difficultés d'intégration de la milice issue de la migration, y compris parfois au niveau de la langue.

De nombreuses propositions d'action sont présentées à la commission touchant divers niveaux : l'ASR, les communes, l'ECA, etc.

Des éléments simples peuvent tout d'abord être mis en place auprès de la relève, constituée notamment des jeunes sapeurs-pompiers (JSP). Des éléments tels que de nouvelles tenues peuvent valoriser leur engagement, mais aussi des éléments plus concrets tels qu'une offre de cours de premiers secours, un soutien au permis de conduire ainsi que, sur proposition d'un-e commissaire, des collaborations avec d'autres corps tels que les Samas'kids.

Une autre piste est celle de permettre les doubles incorporations (2 casernes) pour des pompiers habitant dans une commune et travaillant dans une autre. Actuellement, cela concerne déjà 9 sapeurs-pompiers volontaires. Une promotion de l'engagement de milice pourrait être accentuée aussi auprès des apprenti-e-s et des candidates et candidats à la maturité professionnelle. La flexibilité offerte dans l'engagement est aussi importante. Finalement, un travail peut être effectué sur la sélection des cadres de milice, en mettant un accent plus prononcé sur les compétences interpersonnelles, avec des exigences comparables dans ces aspects à la sélection des cadres professionnels.

De plus, une promotion de l'engagement de milice pourrait être améliorée auprès des communes et des entreprises, p. ex. par une réduction ou une suppression des frais d'intervention en cas de mise à disposition de volontaires durant les heures de travail.

D'autres pistes sont évoquées à plus long terme comme l'intégration des personnes en situation de handicaps pour des tâches de logistique ou back-office. Des possibilités pourraient aussi émerger dans la fourniture d'infrastructure attrayante à la milice : pourquoi ne pas proposer des places de coworking avec l'essor du télétravail ? Des incitatifs financiers ou organisationnels pourraient aussi être imaginés tels qu'une subvention au logement, des facilités pour la garde d'enfant et le placement en crèche ou encore la mise à disposition de places de parking facile d'accès et l'encouragement de l'accessibilité en vélo.

## DISCUSSION

**Les commissaires** soulignent et abordent plusieurs points. Tout d'abord, il est relevé que les chargé-e-s de sécurités des diverses entreprises et communes constituent probablement des profils favorables à un tel engagement. Il serait judicieux de les aborder spécifiquement. Par ailleurs, **les commissaires** demandent si la démarche de la commune de Blonay visant à favoriser les profils de miliciennes et miliciens dans ses embauches a porté leurs fruits. **Le président du CoDir** répond que cela a constitué un critère dans 2 ou 3 embauches, ce critère, non éliminatoire, n'étant évidemment qu'un parmi d'autres.

**Un·e commissaire** demande si l'ECA participerait financièrement au cas où l'engagement de quelques professionnel-le-s de plus devait devenir inévitable. **Le président du CoDir** répond qu'actuellement ce n'est pas le cas, et qu'il n'y a pas de discussions à ce sujet. Toutefois, l'ECA est bien consciente de l'évolution de la situation dans les différents SDIS.

**Un·e commissaire** mentionne que la commune de Pully a une démarche intéressante en matière d'engagement de milicien-ne-s et pourrait être contactée en vue d'un échange d'expérience. **Le directeur** confirme que la commune de Pully a une démarche très proactive et intègre l'engagement de milice directement dans le temps de travail de ses collaboratrices et collaborateurs.

**Les commissaires** soutiennent l'idée d'offrir des places de coworking, ils/elles pensent en revanche que la charte élaborée dans le contexte du label employeur ne fait qu'enfoncer des portes ouvertes. **Les commissaires** relèvent encore qu'il est important de soigner l'esprit de camaraderie, d'investir dans les à-côtés conviviaux et sociaux et d'éviter un trop fort esprit de compétition entre les casernes. L'engagement au sein des pompiers suit souvent la même logique que celle à un club sportif : on y est amené par ses connaissances qui y ont trouvé une bonne ambiance. C'est aussi valable chez les JSP.

L'aspect managérial est aussi relevé comme important, notamment dans ses aspects interpersonnels. **Le directeur** mentionne que la politique RH de formation continue est actuellement ciblée sur les professionnel-le-s. Il peut être envisageable de l'ouvrir à des cadres de milices, par exemple pour les cours de gestion des conflits.

Des aspects pragmatiques sont aussi abordés par **les commissaires**, à l'exemple des prix de parking. Si en se rendant rapidement à la caserne lors d'interventions il faut payer à chaque fois des sommes de parking, à la fin du mois, l'engagement bénévole peut se transformer en charge financière importante (plusieurs 100<sup>e</sup> de francs). Ce n'est pas très incitatif. **Le président du CoDir et ses accompagnants** informent que des discussions ont cours à ce sujet avec les différentes communes, des solutions pragmatiques doivent pouvoir être trouvées.

Finalement, **les commissaires** demandent dans quels délais des réponses pourraient être apportées à cette motion, si elle était acceptée. **Le président du CoDir** souligne que certaines mesures prendront du

temps. Par exemple, la question des espaces de coworking est liée à l'avancée de la maison de la sécurité, d'autres aspects dépendent eux des discussions et de la volonté de l'ECA. Toutefois, les mesures internes (p. ex. formation, sélection des cadres de milices, etc.) peuvent trouver une réponse plus rapide. **Le président du CoDir** propose qu'une feuille de route soit adressée au Conseil intercommunal en réponse à cette motion, incluant des mesures à courts, moyens et longs termes.

## CONCLUSION

Lors de la discussion finale, les commissaires saluent l'analyse déjà effectuée et soulignent que l'acceptation de cette motion doit constituer un signe politique important.

Au vote, la motion est soutenue à l'unanimité.

En conclusion, nous vous prions, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

## Le Conseil intercommunal Sécurité Riviera

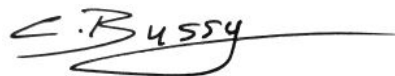
---

Vu le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet, qui a été porté à l'ordre du jour

### D é c i d e

- De prendre en considération la motion de M. Lionel Winkler du 18 novembre 2021 « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour »

M. Cédric Bussy

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Bussy', with a long horizontal stroke extending to the right.

Président de la commission