

CONSEIL INTERCOMMUNAL

COMMUNICATION No 07/2022
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA

**Réponse à la motion de Monsieur Lionel WINKLER
(Montreux), déposée lors de la séance du 18
novembre 2021, intitulée « *Améliorer les possibilités
d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des
interventions de jour.* »**

Communication No 07/2022 – Réponse à la motion de Monsieur Lionel WINKLER (Montreux), déposée lors de la séance du 18 novembre 2021, intitulée « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour. »

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule

Lors de la séance du Conseil intercommunal du 18 novembre 2021, M. Lionel Winkler, Conseiller intercommunal (Montreux), a déposé une motion intitulée « *Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour* ».

En dépit des évolutions constantes que vit notre société, il est une mission qui reste inchangée : celle de sauver les personnes et les animaux lors d'incendies, d'accidents et d'événements naturels, ainsi que de protéger l'environnement et les biens matériels. Les sapeurs-pompiers demeurent donc indispensables, mais leur domaine doit néanmoins évoluer continuellement. Il faut toujours accomplir la mission, mais en tenant compte des nombreux changements sociétaux, du besoin de sécurité et des attentes de la population, tout en gardant à l'esprit les aspects économiques.

Dans le cadre de la présente réponse, il sera procédé, ci-après, à une analyse des divers facteurs qui, de l'avis du Comité de direction et de la Direction, sont à mettre en relation avec les problématiques soulevées par le motionnaire. En lien avec les thématiques traitées, des pistes de réflexion, voire des propositions de solution(s) seront consécutivement formulées (parties encadrées, en italique).

1. La baisse des effectifs

Alors que les besoins pourraient augmenter à l'avenir en raison de l'évolution des risques, par exemple les événements naturels liés aux changements climatiques, le nombre de sapeurs-pompiers ne cesse de décroître depuis 20 ans, selon les statistiques tenues par la Coordination suisse des sapeurs-pompiers (CSSP). Les sapeurs-pompiers, dont la plupart des corps fonctionnent sur la base d'un système de milice, comptent aujourd'hui un peu plus de 80'000 membres. Il y a dix ans, ils étaient 100'000 et 200'000 il y a vingt ans.

De nos jours, une part importante de la population n'est plus disposée à s'engager en dehors du cadre professionnel et familial, comme c'était le cas il y a encore quelques décennies. Cette tendance se confirme également dans notre canton, respectivement, dans notre service de défense contre l'incendie et de secours (SDIS), où l'on observe une diminution constante des effectifs.

Entités	Totaux							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montreux	48	51	46	44	45	51	49	46
Vevey	51	52	50	56	49	46	51	50
Blonay - Saint-Légier	37	37	27	20	20	22	25	26
Jongny	37	33	36	28	31	31	30	30
DAP	93	86	73	57	66	53	27	0
Ecole de formation	34	15	31	39	37	17	32	25
Collaborateurs permanents	7	7	7	8	8	7	8	9
Collaborateurs administratifs						2	1	1
Totaux	307	281	270	252	256	229	223	187

Communication No 07/2022 – Réponse à la motion de Monsieur Lionel WINKLER (Montreux), déposée lors de la séance du 18 novembre 2021, intitulée « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour. »

Pour l'heure, cette baisse significative n'affecte pas la capacité d'action sur le terrain, grâce notamment à l'acquisition de matériel plus performant, ainsi qu'à des tactiques et techniques d'intervention en constante évolution. Plus que leur volume total, ce sont la disponibilité réelle et la répartition géographique des forces qui s'avèrent cruciales.

Cette baisse des effectifs doit également être appréhendée au regard de la durée d'incorporation, qui diminue également. Elle se situe à environ 7 ans dans l'ensemble du canton et, pour l'heure, à 11 ans, au sein du SDIS Riviera.

Considéré globalement, l'effectif total d'environ 180 sapeurs-pompiers volontaires (SPV) est adapté. En moyenne, avec 2 à 3 interventions par jour par 6 SPV mobilisés, l'on dénombre, en théorie, 30 interventions par an par pompier. Or, en pratique, chaque pompier n'effectue pas le même nombre de sorties. Cet effectif, qui peut apparaître globalement suffisant, présente cependant des faiblesses de disponibilité durant la journée, en semaine. Dès lors, une mesure de compensation a été prise en journée : la permanence d'officier est assurée par un collaborateur permanent.

		Montreux	Vevey	Blonay - Saint-Légier	Jongny
Effectif total de SP		46	50	26	30
Nb. de SP disponibles la journée		17	13	11	9
Nb. de jours par semaine dispo. la journée	5 jours	5	3	2	3
	3 jours	0	1	3	1
	2 jours	5	5	1	4
	1 jour	7	4	5	1

Outre les SPV, le service compte neuf SP permanents, dont six membres de l'Etat-major et trois ayant une vocation technique. Une collaboratrice est employée à des tâches administratives et n'intervient pas sur le plan opérationnel. La défense contre l'incendie repose donc toujours en principe sur les SPV. Les collaborateurs permanents interviennent en complément, de manière systématique et sur toutes les interventions, en fonction de leur localisation géographique. De manière à soulager les SPV et réduire la charge pour les employeurs, les interventions mineures (non urgentes), sont prises en charge, dans la mesure du possible, par les collaborateurs permanents.

A ce propos et à titre comparatif, l'on relèvera que pour un volume d'interventions similaire ou moindre, d'autres zones urbaines suisses possèdent un corps (semi-)professionnel, doté de 30 à 50 sapeurs-pompiers professionnels, soutenus par des SPV en nombre variable. C'est notamment le cas à Winterthur, Bienne, Lucerne ou Lugano.

Sur les 50 SPV partiellement disponibles en journée, 40 proviennent du secteur privé et 10 de collectivités (conciergerie, voirie, école, musée et service des forêts).

Une petite dizaine de SPV présente un potentiel de présences supplémentaires.

A noter que les membres du détachement d'appui (DAP) qui étaient peu mobilisés, à l'image des autres secteurs urbains du canton, ont été intégrés dans les casernes.

Au sein de nos organes d'interventions, une attention particulière est portée sur l'intégration des jeunes sapeurs-pompiers (JSP). La formation qui leur est dispensée est reconnue, ce qui favorise un passage sans interruption au service actif.

Communication No 07/2022 – Réponse à la motion de Monsieur Lionel WINKLER (Montreux), déposée lors de la séance du 18 novembre 2021, intitulée « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour. »

En principe, le rattachement à une caserne intervient selon un critère communal : la logique de la domiciliation et quelle que soit la localisation exacte du SPV. Ainsi, par exemple, les habitants de Corseaux ou Corsier sont incorporés à Jongny, alors même que selon leur lieu de vie, ils pourraient rejoindre Vevey plus rapidement. L'intérêt personnel et les motivations sont néanmoins pris en compte dans l'incorporation du SPV.

La double incorporation (p.ex. pour intervenir de jour en caserne urbaine) permet de tirer profit de la disponibilité du SPV. Elle reste faible en proportion des effectifs.

La provenance des SPV est à rechercher essentiellement dans les zones urbaines, en raison de leur poids démographique ; mais proportionnellement à la population résidente, les communes périurbaines fournissent en général plus de SPV. Cela indique qu'il faut continuer à compter sur les deux « zones géographiques » pour assurer la disponibilité et le recrutement.

2. Le recrutement

Le terme « recrutement », tel que retenu pour effectuer une comparaison entre régions, doit être entendu comme la première sélection effectuée parmi les candidats se présentant au SDIS. Après les différentes évaluations, l'on considère qu'il faut environ 4 recrues pour obtenir un membre effectivement incorporé.

Une campagne commune de recrutement au niveau romand est planifiée tous les premiers jeudis du mois de novembre. Elle représente chaque année l'opportunité de susciter des vocations. Elle constitue également l'occasion de rappeler que les pompiers sont tous animés par les mêmes valeurs, sans discrimination, sans distinction d'origine, de performance physique ou de genre. Cet important travail de communication, qui est réalisé depuis plusieurs années en collaboration avec les instances et fédérations cantonales, ne permet toutefois pas de compenser les départs de SPV.

Actuellement, le nombre de nouvelles recrues est faible à deux titres :

- En termes absolus, il est en baisse, notamment en raison d'exigences de disponibilité liées à l'engagement ;
- Le ratio relatif à la population est également bas, ce phénomène étant observé dans toutes les zones urbaines.

La présence des sapeurs-pompiers sur les réseaux sociaux augmente la visibilité de leurs missions, ainsi que le sentiment de reconnaissance. Il conviendrait ainsi de soigner leur image auprès de futures recrues potentielles et de renforcer les actions de promotion. Dans cette optique, l'on songe à l'organisation de journées portes ouvertes ou de séances d'information lors de la réception des nouvelles citoyennes et de nouveaux citoyens. De telles actions contribueraient à stabiliser le nombre de nouvelles ressources.

3. La formation initiale et continue

La formation initiale et la formation continue ont pour objectif de permettre aux SPV de disposer des capacités utiles à l'exercice de leur fonction. La formation spécifique aux engagements doit se dérouler dans des conditions aussi réalistes que possible.

Communication No 07/2022 – Réponse à la motion de Monsieur Lionel WINKLER (Montreux), déposée lors de la séance du 18 novembre 2021, intitulée « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour. »

Par exemple dans des centres de formation, dans des installations d'exercice, ainsi que sur des objets concrets du secteur couvert par le corps de sapeurs-pompiers.

La sécurité personnelle des sapeurs-pompiers est une composante intégrale de toute formation initiale et continue. Le sapeur-pompier doit être en mesure de constater les dangers à l'engagement, de faire l'appréciation des risques et d'agir en conséquence.

L'élaboration d'un concept uniforme de formation et des documents didactiques qui en découlent (p. ex. règlements, manuels) est de la compétence de la CSSP. Les certificats délivrés lors de cours de formations initiales et continues sont reconnus par tous les cantons. Les instances cantonales sont responsables de la mise en œuvre des concepts de formation et de perfectionnement édictés ou adoptés par la CSSP.

La formation initiale est relativement exigeante, en particulier pour pouvoir accomplir correctement les missions. À ce titre, l'on citera notamment des domaines tels que l'aptitude au port d'appareils de protection respiratoire, la conduite et l'engagement des véhicules, le service sapeur-pompier en général et les standards de qualité pour l'instruction. Cette formation fait l'objet d'évaluations et d'un suivi permanent afin qu'un maximum de SPV puisse intégrer nos casernes.

Pour permettre de mieux concilier l'activité de sapeur-pompier avec la vie familiale, l'activité professionnelle et les loisirs, la formation continue devrait offrir un cadre plus souple avec des heures d'exercices flexibles (matin, après-midi ou soir).

La formation des cadres est également un enjeu majeur. La qualité du *management* au quotidien est basée sur l'égalité, les rencontres, l'exemplarité et la convivialité. Il s'agit d'un *management* inspiré essentiellement par une approche participative et des échanges d'expériences. L'autorité de grade cède ainsi sa place à celle fondée sur les meilleures compétences spécifiques. Il s'agit de valoriser et de reconnaître les efforts et les connaissances de chacun. L'encadrement est également fondé sur la délégation des tâches et des responsabilités. Cette biodiversité humaine demande de plus en plus d'agilité et de bienveillance dans les rapports interpersonnels.

4. Les perspectives socio-démographiques

Le territoire de l'ASR est composé de 9 communes, dont les profils sont variés :

- Communes urbaines (La Tour-de-Peilz, Montreux, Vevey) : elles sont caractérisées par une population dense, regroupée au bord du lac ou proche du bord du lac. Elles possèdent, en outre, des zones de typologie rurale, qui sont cependant marginales en termes de population et de risques. Près d'environ 75% du bassin de population (environ 80'000 habitants) vit et travaille dans ces communes ;
- Communes périurbaines (Blonay – Saint-Légier, Chardonne, Corseaux, Corsier, Jongny, Veytaux) : leur habitat est moins dense, avec une logique professionnelle, de loisirs et de consommation orientée vers les centres urbains.

Globalement, l'évolution de la population suit une tendance positive. Le pic de croissance démographique est cependant passé et la prévision moyenne à l'horizon 2030 est d'environ 90'000 habitants.

En matière de défense contre l'incendie, l'enseignement à tirer est double et paradoxal :

- La croissance démographique n'a pas amené davantage de personnel volontaire ; les « nouvelles-eaux arrivant-e-s » sont généralement peu intéressé-e-s par un engagement personnel en faveur du SDIS ;
- La croissance démographique n'est pas accompagnée par une croissance de la sinistralité. Elle ne peut donc pas être considérée, en tant que telle, comme un risque.

La structure de la population est révélatrice de l'évolution sociétale. L'on constate une baisse générale de la proportion des personnes qui seraient en âge de servir en tant que SPV. Hors des villes, l'âge de la majorité (2/3) de la population se situe au-delà des 50 ans, empêchant ainsi une activité « normale » de SPV. L'avenir ne va vraisemblablement pas apporter d'amélioration. Dans les communes périurbaines, la croissance de la population de plus de 65 ans se révèle encore plus forte.

Pour la défense contre l'incendie, une telle situation implique moins de candidat-e-s potentiel-le-s et, de surcroît, davantage de difficultés générées par des problématiques de mobilité des personnes (p. ex. évacuation en cas de sinistre).

5. Les places de travail et l'indisponibilité des pendulaires

Le monde professionnel connaît actuellement d'importants changements, de nouveaux modèles se substituant progressivement aux formes de travail traditionnelles. La dissociation entre l'endroit où est exercée l'activité et le lieu de travail habituel n'est plus une exception dans un grand nombre de branches et de métiers. La mobilité des personnes s'accroît, il s'ensuit notamment que les gens ne séjournent plus régulièrement au même emplacement.

La présence de sociétés multinationales sur le territoire de l'ASR induit également une part importante d'employés susceptibles d'être mutés de et vers notre région. Il est hélas constaté que ces personnes ne s'investissent généralement pas pour la communauté dans laquelle elles s'établissent à court et moyen terme.

Globalement, la croissance de l'emploi est plus lente que celle de la population. Depuis quelques années, l'on observe même une baisse du nombre de places de travail. L'espace disponible étant limité, les projets de développement ne devraient pas renverser cette tendance. Cette baisse s'avère spécialement forte dans le domaine secondaire, qui est, proportionnellement à sa taille, un fournisseur « traditionnel » de SPV. Si l'on effectue une comparaison entre les communes, le ratio entre les places de travail et le nombre d'habitants peut être considéré comme élevé uniquement à Vevey (73 places pour 100 habitants). A Montreux, il n'est que de 45% et encore inférieur dans les autres communes.

La « pendularité » peut également constituer un problème majeur pour les organisations basées sur le volontariat, car elle est susceptible de les priver de ressources durant la journée. Par exemple, Vevey « gagne » plusieurs milliers de personnes par jour, alors que les autres communes « exportent » leurs travailleurs en journée, principalement en direction de Lausanne.

6. Les interventions

Quantitativement, une stagnation des sinistres peut être observée et le risque, sous toutes ses formes, peut être considéré comme stable. Ce constat découle de divers facteurs :

- Pas de nouvelles constructions de sites à haute capacité d'accueil ;
- La gestion de grands événements est connue sur le territoire ;
- La réalisation de produits ou de processus de fabrication dangereux (industrie) n'augmente pas ;
- La mobilité douce s'accroît mais le trafic motorisé demeure ; le risque d'accidents reste donc stable ;
- Pas d'importants changements structurels liés à la mobilité (p. ex. nouveaux trams, tunnels, métro ou agrandissement de gares) qui généreraient des risques nouveaux ;

A noter tout de même que l'ASR étend son activité dans une zone plutôt considérée à risque, vu la topographie, essentiellement pour les crues (dans une moindre mesure pour les éboulements). Globalement l'occurrence des crues, coulées de boue, sécheresse estivale est en augmentation en Europe et va continuer à croître.

Le nombre d'événements liés aux alarmes automatiques a diminué, suite à la mise en œuvre d'une levée de doute obligatoire interne avant l'envoi d'un moyen sapeur-pompier.

Une journée-type théorique compte entre 2 et 3 événements, parmi lesquels, en moyenne, un seul requiert une intervention dans l'urgence. L'intervention est réputée urgente quand sa nature (p. ex. un feu) implique l'envoi d'un effectif minimal dans un temps donné, tel que requis par le Standard de sécurité édicté par le Canton (5 SP en 18 minutes sur place en zone urbaine après réception de l'appel 118).

Dans les autres cas, tout est fait pour assurer la rapidité, mais sans nécessité de garantir l'atteinte de ce standard de sécurité. Dans les cas où on observe plus de 5 événements par jour, il s'agit généralement d'éléments naturels.

A noter que la composition dynamique des groupes d'alarme permet de mettre sur pied de manière ciblée les sapeurs-pompiers effectivement disponibles, ceci indépendamment des frontières communales. Le sapeur-pompier renseigne sur ses disponibilités dans le système de mobilisation, ce qui lui permet d'organiser ses présences en fonction de ses impératifs professionnels et privés.

7. Les enjeux

Quel que soit le degré de développement du modèle futur, il convient de s'assurer que les SPV demeureront au centre du dispositif. Les mesures d'ajustement ne doivent ainsi pas influencer négativement sur le volontariat. On peut même imaginer qu'elles puissent contribuer à le renforcer, en le concentrant sur des sinistres urgents et des plages horaires de meilleure disponibilité.

Le principe de base de ces propositions est le suivant : à l'ASR comme ailleurs, le volontariat contemporain a connu de profonds changements et doit être à même d'affronter de nouveaux défis.

Communication No 07/2022 – Réponse à la motion de Monsieur Lionel WINKLER (Montreux), déposée lors de la séance du 18 novembre 2021, intitulée « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour. »

Il n'est plus issu majoritairement du secteur secondaire, est moins stable, tant géographiquement que professionnellement et il ne désire plus s'engager à long terme dans son lieu de vie. Ce nouveau volontariat nécessite des mesures de coaching et de conduite, qui peuvent contribuer à accompagner cette évolution sociale.

Les nouvelles générations ont de nouvelles attentes par rapport aux aspirations des sapeurs-pompiers actuels. Elles sont en quête de sens et privilégient l'épanouissement personnel et les perspectives d'évolution. Ces nouvelles générations ne sont ainsi plus disposées à négliger la vie personnelle, les amis et la famille au profit de la réussite professionnelle. Elles recherchent avant tout un équilibre, dans lequel l'activité de SPV devra s'inscrire à l'avenir.

Un travail en équipe, qui privilégierait le côté humain et la possibilité de pouvoir s'épanouir au quotidien, couplé à une formation accélérée, pourrait constituer une solution susceptible de satisfaire une majorité de SPV. En conservant la hiérarchie en place, il s'agira de favoriser une autorité de sens et non seulement de grade.

8. L'assurance d'un engagement réciproque (employeur/employé)

La coopération avec les employeurs est un élément essentiel du fonctionnement du système des sapeurs-pompiers. Pour cette raison, les instances concernées (y compris les Communes et les Cantons) et les corps de sapeurs-pompiers doivent expliquer aux employeurs le fonctionnement du domaine et les sensibiliser à l'importance de leur contribution. A ce titre, les cantons latins ont mis en place un label employeur, qui a été publicisé par une campagne de communication de grande ampleur.

Ce travail d'information et de sensibilisation peut ainsi se dérouler dans le cadre de présentations et de discussions en lien avec le domaine des sapeurs-pompiers. Une interaction avec le monde du travail, par le biais de plates-formes regroupant des cadres et des membres de divers milieux économiques (assemblées des délégués d'associations professionnelles, expositions artisanales dans les communes ou les régions, chambres économiques et chambres de commerce) est également essentielle.

- *Etablir et signer une charte, impliquant des valeurs communes, des devoirs mais aussi des droits ;*
- *Assurer des entretiens individuels par les cadres du SDIS ; mener des entretiens de départ systématiques, notamment pour comprendre les éventuels problèmes qui pourraient générer ces départs ;*
- *Réaliser un sondage des recrues sur les attentes et les besoins des SPV ;*
- *Développer la collaboration avec des sapeurs-pompiers d'entreprise, afin de garantir les interventions et dans l'optique de :*
 - *Maintenir, voire développer, la collaboration entre les partenaires ;*
 - *Garantir une efficacité accrue lors d'interventions sur le site de l'entreprise ;*
 - *Parfaire la formation du corps de sapeurs-pompiers d'entreprise ;*
 - *Renforcer les effectifs d'intervenants du SDIS en journée et permettre d'acquérir de l'expérience à l'engagement.*

9. Le cadre de travail

La localisation actuelle des collaborateurs permanents, sis essentiellement à la caserne de Montreux, est relativement bonne du point de vue des temps d'intervention.

Une meilleure centralité géographique permettrait de rayonner sur le territoire de manière plus efficace en journée. Toutes les interventions mineures (non urgentes) pourraient ainsi être prises en charge. Le recrutement pourrait même être facilité si, de jour, il ne devait pas y avoir une attente systématique de disponibilité, qui est souvent perçue comme trop contraignante. Le fait d'impliquer davantage les collaborateurs permanents sur des situations non-urgentes ne devrait pas entamer la motivation des SPV.

La thématique de la localisation doit, bien entendu, être mise en relation avec les réflexions qui sont actuellement menées à propos de la future Maison de la sécurité publique. La présence simultanée de la plupart des ressources de l'ASR, sous même un toit, permettra de renforcer sensiblement les synergies entre les différents corps de métiers. Certains collaborateurs de l'ASR pourraient ainsi être formés de manière plus systématique en vue d'une intégration au sein du SDIS. L'on songe en particulier au personnel de la protection civile, aux assistants de sécurité publique, ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs administratifs, avec lesquels des interactions pourront être développées.

Policiers et ambulanciers exceptés, l'ensemble du personnel de l'ASR pourrait fournir plusieurs SPV en journée. Ajoutés aux SP permanents, ils pourraient garantir le respect du standard de sécurité, notamment grâce à la centralité géographique et à la rapidité de préparation directement sur site.

La densification de la zone pourrait par contre créer un problème de mobilité des secours (de et vers la caserne). Cela impose une réflexion sur la répartition géographique des casernes, qui devra être adaptée à la nouvelle situation, soit la cohérence globale du dispositif régional.

Selon les analyses isochroniques qui ont été effectuées, il faut disposer d'au moins deux bases de départ pour couvrir convenablement le territoire. À ce propos, il y a lieu de préciser que les bases de départ actuelles ne constituent plus une solution optimale, du fait de leur vétusté, de leur accessibilité ou encore de leur sous-dimensionnement.

La mise à disposition de locaux de travail ou d'espaces de « coworking » au sein des bases de départ, au profit des sapeurs-pompiers effectuant du télétravail, favoriserait également le respect du standard de sécurité.

10. La valorisation / reconnaissance de l'engagement

Les corps de sapeurs-pompiers ne doivent pas être chargés de l'accomplissement de tâches étrangères à leur domaine, comme le travail de régulation de la circulation / les déviations, les travaux de nettoyage et de déblaiement, ou encore la lutte contre les insectes. Il s'agit de ne pas mettre à contribution inutilement le système des sapeurs-pompiers.

Etudier les possibilités de transferts de compétences et de missions simples aux services partenaires (p. ex. traitement de certains cas de pollution par les services de voirie, sauvetage de personnes dans les ascenseurs par les ascensoristes).

Le SPV veut retirer quelque chose de valorisant pour son engagement, par exemple un document attestant de ses formations SP ou encore des compétences personnelles. La capacité à gérer le stress et ses émotions constitue un atout extrêmement important dans le monde professionnel actuel. Dans la logique de l'état de préparation des SPV, un effort considérable est investi dans la formation. Tel est le cas également dans le cadre de la mise en place des conditions matérielles adéquates visant à ce que l'intervention, lorsqu'elle survient, puisse se dérouler efficacement. Sur les heures investies par un SPV, une minorité du temps concerne l'intervention en tant que telle. La majorité du temps est consacrée à s'y préparer. Il faut donc éviter de concevoir l'investissement des SP comme on le ferait pour un investissement commercial, où seul compte le moment de la délivrance de la prestation (l'intervention).

- *Le temps passé à se former est déjà, en soi, une prestation des SPV, qui produit un potentiel opérationnel. Dans cette logique, il apparaît opportun de valoriser ce temps et le rendre attractif ;*
- *Les compétences acquises par les collaboratrices et collaborateurs dans le cadre de leur service au sein des sapeurs-pompiers devraient être mises en valeur auprès des employeurs. Il s'agit notamment des compétences techniques, de conduite et de formation, de relation avec les médias, de même que les compétences sociales et personnelles. Cela pourrait se faire, par exemple, sous la forme de certificats de travail, de validations de compétences ou d'attestations de performances.*

11. Le rôle des collectivités

Les autorités communales, selon les attributions et obligations conférées par la loi sur le service de défense contre l'incendie et de secours (LSDIS, art. 6-8), jouent le rôle central dans la pérennisation du volontariat. Elles prennent toutes les dispositions utiles pour que le SDIS couvrant leur territoire soit suffisamment doté en personnel au regard du standard de sécurité cantonal. Le volontariat garantit l'efficacité du système actuel (rapport coûts / bénéfices).

Malgré l'intégration du SDIS au sein de l'ASR, le rôle des communes n'a néanmoins pas évolué et reste primordial. Il s'agira donc de favoriser la recherche de SPV issus du personnel communal et de soutenir politiquement et administrativement l'ASR dans la pérennisation du volontariat.

- *À compétences égales lors de la phase d'engagement de nouvelles collaboratrices ou nouveaux collaborateurs, donner la priorité à un intervenant SP formé (ou disposé à se former) ;*
- *Fixer des conditions-cadres, notamment en termes de flexibilité d'horaire et de cumul de salaire/solde ;*
- *Par l'intermédiaire des cadres, encourager la mise en disponibilité concrète lors des heures de travail, vu que le système d'aide à l'engagement (SAE) permet des disponibilités flexibles. En pratique, il ne s'agit pas d'être, en permanence, prêt à quitter son activité pour intervenir.*

Cette thématique comporte donc des aspects d'ordre légal, mais elle implique également qu'il y ait une volonté politique d'aller dans le sens préconisé.

L'exemplarité d'engagement du personnel de l'ASR et des personnels communaux pourrait légitimer les demandes aux entreprises privées de contribuer au système de milice. Chaque nouvelle ressource compte. En ce sens, des expériences très positives ont été réalisées dans d'autres communes vaudoises (p. ex : à la Ville de Pully, avec une vingtaine d'employés communaux incorporés en journée).

12. Les incitations

La possibilité de bénéficier d'éventuelles incitations en faveur des employeurs qui mettraient du personnel à disposition des corps de sapeurs-pompiers doit être examinée.

Au contraire du service militaire ou de la protection civile, pour l'heure, aucun dédommagement financier n'est prévu pour les employeurs qui libèrent leurs collaboratrices et collaborateurs au profit des organisations de sapeurs-pompiers. Il n'en demeure pas moins que des solutions qui iraient dans un tel sens seraient envisageables. Nous pensons, par exemple, à une réduction sur les primes de l'Etablissement d'assurance contre l'incendie et les éléments naturels (ECA).

La mise en place d'éventuelles incitations pour les SPV qui s'investissent au profit de la collectivité, en tenant compte la durée de leur engagement, devrait également être prise en considération.

Est actuellement exonérée d'impôts, la solde payée pour les services fournis dans le cadre de l'accomplissement des tâches-clés des sapeurs-pompiers, soit :

- Les exercices ;
- Le service de piquet ;
- Les cours ;
- Les interventions.

Sont exclues de la solde exonérée et donc imposables les « soldes » payées à titre de :

- Suppléments forfaitaires pour les cadres ;
- Suppléments de fonction ;
- Indemnités pour les travaux administratifs ;
- Indemnités pour des prestations fournies volontairement par les sapeurs-pompiers.

La limite maximale de la solde exonérée d'impôts est fixée comme suit :

- Pour l'impôt fédéral direct : CHF 5'000.- ;
- Pour les impôts cantonaux et communaux : CHF 9'000.-.

L'exonération d'impôt a notamment pour buts :

- D'exprimer de l'estime pour le travail des sapeurs-pompiers volontaires ;
- D'améliorer les conditions-cadres (légal) du service sapeur-pompier ;
- De minimiser le risque que des SPV quittent le service en cas d'imposition ;
- De rendre le recrutement plus attractif.

- *Indemniser correctement le service au sein des sapeurs-pompiers. Il s'agit de pourvoir à l'indemnisation proportionnée de l'ensemble des charges et des inconvénients et de manifester de la reconnaissance et de l'estime du fait de la prestation fournie. A noter que les cotisations sociales usuelles (AVS, AI, APG) qui sont retenues sur la solde et prises en charge par le SDIS permettent de ne pas avoir de lacune dans la période de cotisation ;*
- *Faciliter l'accès aux services de prise en charge des enfants des SPV ou prévoir un système de subventionnement ;*
- *Promouvoir la mobilité douce et mettre à disposition un moyen de transport (vélos électriques) afin de pallier aux problèmes de déplacement en caserne ; par exemple : ne pas disposer du permis de conduire ou d'un véhicule pour les nouvelles générations. Le subventionnement de la formation avec une clause prorata temporis pour le permis de conduire pourrait également être une option envisageable ;*
- *Octroyer des facilités de stationnement. Dans un environnement de plus en plus contraignant (réduction de la vitesse à 30 km/h la nuit, réglementations du stationnement restrictives) le SPV n'a plus la garantie de stationner son véhicule à proximité de son domicile, voire de son lieu de travail. Cette situation est susceptible de pénaliser les délais d'intervention ;*
- *Pouvoir bénéficier de subventions dans le cadre du logement. Depuis de nombreuses années, une forte demande de logements coexiste avec une offre limitée de logements abordables sur la Riviera. Dans ce contexte, les jeunes et les familles éprouvent passablement de difficultés à trouver des logements appropriés. De ce fait, ils quittent notre région et bon nombre de sapeurs-pompiers formés rejoignent des SDIS voisins. La mise à disposition d'une offre équilibrée de logements abordables au niveau régional et/ou le subventionnement au logement permettrait de limiter cet exode ;*
- *Donner aux SPV une priorité d'accès aux logements qui sont la propriété des communes ;*
- *Proposer des cours de langue aux recrues non-francophones pour favoriser une meilleure intégration au sein des sapeurs-pompiers ;*
- *Promouvoir la pratique d'activités physiques ou sportives, afin de contribuer au maintien de la santé des SPV et permettre l'accomplissement des missions de façon sécuritaire.*

Conclusion

Le volontariat peut et doit continuer à être la base de la défense incendie. Cela demande un effort supplémentaire de la part des communes et de l'ASR en tant qu'employeur.

Ce système de milice demeure primordial et efficient tant pour la population que pour les autorités. Elles peuvent ainsi disposer rapidement de forces de première intervention, avec une régionalisation des moyens de renfort et au meilleur rapport qualité-prix (le coût d'un sapeur-pompier permanent s'élève à environ CHF 150'000.-/année. De plus, il faut 5,05 équivalent plein temps pour assurer un sapeur-pompier permanent 24/24 heures).

Communication No 07/2022 – Réponse à la motion de Monsieur Lionel WINKLER (Montreux), déposée lors de la séance du 18 novembre 2021, intitulée « Améliorer les possibilités d'engagement de la milice sapeur-pompier lors des interventions de jour. »

Ce système repose toutefois sur le soutien des entreprises dans les situations où leurs employés SPV sont amenés à quitter leur place de travail pour intervenir. Au-delà des éléments factuels, le SDIS joue un rôle d'intégration non négligeable, notamment en favorisant un lien social intergénérationnel et multiculturel.

Sensibles à la problématique de la faiblesse de l'effectif des SPV en journée, les Autorités cantonales vont prochainement créer un groupe de travail réunissant l'ECA, la Fédération vaudoise des sapeurs-pompiers et les SDIS. Le but de cette démarche est notamment de proposer à terme des solutions innovantes.

Fondé sur ce qui précède, le Comité de direction et la Direction de l'ASR espère avoir apporté les éléments utiles afin de répondre aux questions de Monsieur Lionel Winkler, Conseiller intercommunal motionnaire, et s'engage à être force de propositions pour soutenir ce modèle hybride qui a fait ses preuves.

En temps opportun, ils ne manqueront pas de vous revenir afin de mettre en œuvre progressivement des mesures concrètes et se tiennent volontiers à votre disposition pour de plus amples renseignements.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Ainsi adoptée le 13 octobre 2022

AU NOM DU COMITE DE DIRECTION

Le Président


Bernard Degex



Le Secrétaire


Frédéric Pilloud

Sources :

- Audit & perspectives de développement SDIS Team Consult 2019
- Conception « Sapeurs-pompiers 2030 » Coordination suisse des sapeurs-pompiers CSSP

Annexes :

- Motion de Monsieur le Conseiller intercommunal Lionel Winkler
- Rapport de la commission ad hoc chargée d'étudier la motion
- ECA – Communiqué de presse
- Brochure entreprises

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

En marge des discussions de la commission chargée d'examiner les adaptations du règlement du SDIS Riviera cet été, certains constats ont été mis en évidence concernant le fonctionnement de notre système de milice sapeur-pompier.

Il est tout d'abord à relever la ferme volonté du Comité de Direction de ne pas recourir à la professionnalisation du SDIS, dont les coûts seraient alors disproportionnés par rapport à la qualité d'intervention actuelle, qualité également relevée dans un récent courrier de l'ECA adressé au CoDir et transmis au Conseil intercommunal pour cette séance.

Néanmoins, force est de constater au travers des rapports de gestion du Comité de direction de ces dernières années, une diminution sensible mais régulière de l'effectif milicien du SDIS. Et malheureusement, cette diminution se reflète proportionnellement sur l'effectif milicien de jour.

Bien avant l'intégration des SDIS de la région au sein de l'ASR, certains membres d'Etat-major miliciens d'alors relevaient déjà que rien n'existait concrètement pour améliorer la situation des effectifs de jour, toutes casernes confondues.

L'engagement de sapeurs-pompiers permanents, souhaité lors de l'intégration des SDIS de la région au sein de l'ASR, avait pour premier but de pallier au manque d'effectif de jour déjà constaté alors. 7 ans après cette intégration, il faut bien constater que cette érosion générale de l'effectif du SDIS a, à nouveau, une influence certaine sur l'organisation des interventions de jour.

Si les recrutements sont toujours bien fréquentés, toujours selon les rapports de gestions, l'effectif a tout de même de la peine à se maintenir, ou bien sûr mieux, à s'étoffer.

Problème général de société ? Problème de conciliation entre vie professionnelle et vie de milicien ? Problème de formation de base trop exigeante pour une personne qui souhaite débiter dans notre SDIS ? Ou est-ce le cumul de toutes ces problématiques qui pèjore le maintien d'un effectif serein, en particulier pour la journée.

Je pense qu'il est vraiment temps, aujourd'hui, de se questionner très objectivement sur les possibilités de pérennisation de notre système de milice, sans tabou, et de trouver des solutions tant incitatives que motivantes, et pourquoi pas innovantes, venant de notre Association qui est souvent citée en exemple, justement pour sa parfaite intégration de divers corps de métiers en lien avec la sécurité publique.

Mais il arrive à un certain niveau d'innovation où l'on ne peut plus rester seul et la collaboration étroite avec d'autres entités publiques ou privées doit véritablement être effective.

Car au final, et c'est bien le but de cette motion, il est aujourd'hui primordial d'améliorer l'attractivité pour les employeurs tant publics que privés, à engager un(e) sapeur-pompier volontaire dans son entité et qu'il puisse intervenir la journée au profit de notre population.

A ce jour, il y a déjà des contacts qui sont entrepris auprès des communes pour proposer qu'une personne candidate à un poste vacant ait une considération accrue si elle est sapeur-pompier, à compétences égales et dans des postes de travail qui le permettent, bien entendu.

Malheureusement, il n'y a pas de véritable incitation pour que cette personne soit véritablement engagée, puis qu'elle puisse intervenir la journée. Et je le sais personnellement, ce constat perdure depuis plus de quinze ans, sans véritables décisions pour améliorer et pérenniser un effectif de jour efficient, avec nos collaborateurs communaux.

Si au niveau des entreprises privées, il existe une plateforme internet qui a un magnifique argumentaire sur sa page d'accueil, que je cite : "**Recruter un-e sapeur-pompier volontaire : plus qu'un atout, une plus-value**" (je vous l'accorde, c'est un argument massue), force est de constater qu'à part la mise à disposition d'un autocollant "Employeur partenaire", il n'y a là aussi pas de véritable incitation et/ou motivation auprès d'un employeur potentiel pour qu'il ait, ce que je me permettrais d'appeler "un retour sur investissement" en laissant un de ses collaborateurs partir en intervention la journée.

J'estime que toute cette volonté que l'on entend régulièrement de pérenniser notre système de milice, en particulier la journée, est superficielle depuis trop longtemps, et que c'est aujourd'hui le dernier moment pour réagir à ce manque d'effectif diurne par des actes concrets. Des actes qui soient en parfaite adéquation avec l'organisation du SDIS, des services communaux, des entreprises, nonobstant l'aspect financier qui doit également être viable pour chacune des entités que je viens de citer.

Sans pouvoir apporter dans cette motion de solutions toutes ficelées, car je n'en ai pas les compétences, je demande au Comité de direction, d'apporter des solutions pérennes pour assurer un effectif de jour convenable dans le cadre de l'organisation de notre système de milice, par une incitation accrue auprès des employeurs publics et privés pour qu'ils puissent laisser intervenir leurs collaborateurs sapeurs-pompiers durant la journée de travail pour l'exercice de leurs missions auprès de la population.

Je suis conscient que cette demande va bousculer certaines habitudes dans notre société devenue quelque peu individualiste, à tous les niveaux. Mais je suis également conscient de la dynamique de notre Association et de son Comité de direction qui ne sera pas à son premier coup de génie pour apporter les meilleures solutions sécuritaires pour la population de notre région.

Alors que ce soit en collaboration avec l'ECA, FVSP, pourquoi pas le CE, ou même la FSSP, ainsi que les associations professionnelles faïtières, et bien entendu, l'ensemble de nos services communaux respectifs, il sera nécessaire de tous se mettre autour d'une table afin d'apporter ces solutions nouvelles, qui seront potentiellement d'ordre financières, afin qu'il devienne, dans un futur très proche, une véritable évidence d'avoir un ou plusieurs sapeurs-pompiers miliciens au sein de son entreprise ou de son service.

Je vous remercie pour votre attention, et demande à ce que cette motion soit transmise à une commission pour sa prise en considération et son renvoi au Comité de direction.

Lionel Winkler
Conseiller intercommunal
Montreux



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^e 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



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

« EMPLOYEUR PARTENAIRE » : UN NOUVEAU LABEL POUR CERTIFIER ET VALORISER L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS EN FAVEUR DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Bex, le 30 août 2022 – Les instances cantonales en matière de défense incendie de Suisse romande lancent aujourd'hui le label «Employeur partenaire». Cette distinction sera décernée aux entreprises qui signent la «Charte Employeur», document qui formalise les droits et devoirs respectifs de l'employeur et des sapeurs-pompiers volontaires dans l'entreprise. Par ce système de label et de charte, les instances cantonales entendent valoriser l'implication des entreprises et les inciter à embaucher des sapeurs-pompiers volontaires.

En Suisse, le service de protection contre les incendies repose essentiellement sur le volontariat : 98% des pompiers sont volontaires et s'engagent pour la protection de la population sur leur temps libre (vacances, week-end, soirées), mais aussi durant leurs heures de travail.

LES LIMITES DU VOLONTARIAT

Si le système du volontariat a bien fonctionné pendant des décennies, les effectifs dans les casernes s'érodent inexorablement depuis une vingtaine d'années. D'une part, les candidats hésitent à s'engager pour la communauté, par manque de temps, de possibilités ou de motivation. D'autre part, les entreprises craignent de devoir rendre disponibles les employés sapeurs-pompiers volontaires et de les voir interrompre leur activité à chaque départ en intervention.

Afin de vaincre ces obstacles et formaliser le cadre de la mise à disposition des sapeurs-pompiers volontaires, les instances cantonales en matière de défense contre l'incendie et de secours de Suisse romande [voir encadré «Site 118-info.ch et journée de recrutement»] proposent dès aujourd'hui le label «Employeur partenaire» aux entreprises de Suisse romande.

FORMALISER LES DROITS ET LES DEVOIRS DES PARTIES PRENANTES

Le label sera décerné aux entreprises qui ont signé la «Charte Employeur». Conçu en collaboration avec des représentants des employeurs, ce document définit les droits et devoirs respectifs des parties prenantes. En le signant, l'employeur s'engage à libérer le sapeur-pompier de ses obligations professionnelles en cas d'urgence ou d'exercice. Pour sa part, l'employé-e s'engage à informer son employeur de sa fonction bénévole au moment de l'embauche ou avant le début de la formation, et à adapter son calendrier d'exercices et de gardes à ses impératifs professionnels.



RESPONSABILITÉ SOCIALE ET MARQUE EMPLOYEUR

Adossé à la charte, le label «Employeur partenaire» traduit des valeurs fortes et renforce la marque employeur. À l'égard du public, l'employeur démontre ainsi sa responsabilité sociale en s'engageant pour la sécurité de la population. Sur le marché du travail comme à l'interne, il se positionne en tant qu'employeur moderne, à l'écoute des besoins de ses collaborateurs·rices.

UN VECTEUR DE COMMUNICATION PUISSANT

Par ailleurs, le label constitue un vecteur de communication puissant. Il se présente sous la forme d'un logo déclinable sur tous les supports matériels (véhicules, lettres, publicité, merchandising) et virtuels (réseaux sociaux, site web, e-mails).

SITE 118-INFO.CH ET JOURNÉE DE RECRUTEMENT

Depuis 2019, les établissements cantonaux d'assurance ECA et les fédérations des sapeurs-pompiers de 5 cantons romands (Fribourg, Jura, Neuchâtel, Valais, Vaud) collaborent pour faciliter le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires.

À cet effet, ils ont créé le site [118-info.ch](http://www.118-info.ch), qui informe les personnes intéressées sur les missions des sapeurs-pompiers volontaires, le système de formation et la journée de recrutement. Celle-ci a traditionnellement lieu début novembre de chaque année dans de nombreuses casernes. En 2022, elle se tiendra le 3 novembre. **Liste des casernes et inscriptions sur www.118-info.ch.**

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Contact	Lt col Maxime Franchi, inspecteur cantonal des sapeurs-pompiers du canton de Neuchâtel
Téléphone	+41 (0)79 505 57 89
E-mail	maxime.franchi@ne.ch
Téléchargements (images et CP)	118-info.ch/telechargements : dossier «Employeur partenaire»



« EMPLOYEUR PARTENAIRE »

UN LABEL – UNE CHARTE



Samuel Bourquin, opérateur à la Brasserie Blackwood et sapeur-pompier volontaire au CRIS Porrentruy

Signalez votre engagement en faveur des sapeurs-pompiers volontaires et renforcez votre image de marque.

LE LABEL

Engager un sapeur-pompier volontaire, c'est à la fois faire acte de civisme et assurer la sécurité interne et la continuité de ses affaires.

Le label « Employeur partenaire » est décerné aux entreprises qui emploient un ou des sapeurs-pompiers volontaires.

Il s'agit d'une reconnaissance de leur implication dans le système de protection contre le feu et les éléments naturels.



Sébastien Bovet, sapeur-pompier volontaire et Ingénieur d'exploitation à Romande Energie SA

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

Le label démontre que l'entreprise :

- assume sa responsabilité sociale ;
- se préoccupe de la sécurité de son personnel et de son organisation ;
- est un employeur moderne, engagé et à l'écoute de ses collaborateurs-rices.

UN VECTEUR DE COMMUNICATION PUISSANT

Le label constitue également un vecteur de communication puissant.

Il se présente sous la forme d'un logo déclinable sur tous les supports matériels (véhicules, lettres, publicité, merchandising) et électroniques (réseaux sociaux, sites web, courriels).

OBTENIR LE LABEL « EMPLOYEUR PARTENAIRE »

Pour obtenir le label, les entreprises doivent prendre un certain nombre d'engagements envers leurs employé-e-s.

Elles concrétisent ces engagements par la signature d'une charte.



« Être sapeur-pompier volontaire me permet de mettre mon expérience professionnelle dans la chimie au service de mon entreprise en plus de mon travail quotidien. »

Corinne DÉFOREL

Sapeur-pompier volontaire et Innovation Lead, Philip Morris Products SA

LA « CHARTE EMPLOYEUR »

Ce document formalise les devoirs et les droits respectifs de l'employeur et du sapeur-pompier volontaire et pose ainsi un cadre clair.

En signant la charte, l'employeur accepte de libérer le sapeur-pompier de ses obligations professionnelles en cas d'urgence ou d'exercice, selon des modalités à définir.

Pour sa part, l'employé-e doit informer son employeur de sa fonction bénévole au moment de l'embauche ou avant le début de la formation, et adapter son calendrier d'exercices et de gardes à ses impératifs professionnels.

La charte est révisée au minimum une fois tous les deux ans, et adaptée au contexte économique de l'entreprise, le cas échéant.

UNE ACTIVITÉ BASÉE SUR LE VOLONTARIAT

En Suisse, le service de protection contre les incendies repose essentiellement sur le volontariat :

98% des pompiers sont volontaires et s'engagent pour la protection de la population sur leur temps libre (vacances, week-end, soirées), mais aussi durant leurs heures de travail.

Vous aiderez à pérenniser ce système en engageant des sapeurs-pompiers volontaires.

Employer un sapeur-pompier volontaire, c'est s'assurer d'avoir parmi son personnel un-e employé-e fiable, engagé-e et rigoureux-se.

RECRUTER UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE... PLUS QU'UN ATOUT : UNE PLUS-VALUE

SAPEURS-POMPIERS SUISSES

Les établissements cantonaux d'assurance ECA et les fédérations des sapeurs-pompiers de cinq cantons romands* collaborent pour faciliter le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires :

- FRIBOURG
- JURA
- NEUCHÂTEL
- VALAIS
- VAUD

Ils ont mis sur pied la journée de recrutement, qui a lieu dans les casernes de Suisse romande au début du mois de novembre de chaque année.

Aujourd'hui, ils lancent le label « Employeur partenaire » afin de valoriser les entreprises qui engagent des sapeurs-pompiers volontaires.

Renseignements complémentaires :
www.118-info.ch

*Le canton du Valais ne participe pas au projet du label « Employeur partenaire ».



« Engager un sapeur-pompier volontaire au sein de son entreprise permet d'avoir dans ses rangs une personne apte à réagir au stress et disponible envers les personnes en détresse. »

Maël THEUBET
Brasseur et co-fondateur, Brasserie Blackwood Sàrl



Pour obtenir le label, écrivez à
l'inspecteur cantonal de votre région.

Fribourg : martin.helfer@ecab.ch

Jura : john.mosimann@eca-jura.ch

Neuchâtel : maxime.franchi@ne.ch

Vaud : francois.iff@eca-vaud.ch

Renseignements complémentaires : www.118-info.ch