



**Réponse de la Municipalité à l'interpellation urgente de Monsieur Pierre Conscience
déposée le 5 novembre 2023**

« Y a le feu à la caserne ! » ou comment éteindre la colère qui embrase le corps de sapeurs-pompiers lausannois »

Lausanne, le 14 novembre 2024

Rappel de l'interpellation

« Les sapeurs-pompiers, par l'intermédiaire de leurs représentant-e-s syndicaux-ales, ont récemment interpellé la Municipalité quant au retard de mise en œuvre des mesures d'accompagnement adoptées par le Conseil communal il y a plus de dix ans, pour compenser le recul de leur âge de départ en retraite. Mobilisés pour faire valoir leurs droits, ils demandent que leur travail soit justement reconnu et les mesures adoptées mises en œuvre. La présente interpellation sollicite donc les explications de la Municipalité quant à cette situation et vise à permettre à notre Conseil d'en débattre.

Nos sapeurs-pompiers jouent un rôle décisif pour la sûreté des habitant-e-s : ils assurent les interventions d'urgence et de sauvetage, 24 heures sur 24 et 365 jours par an, pour sauver les personnes, les animaux, préserver l'environnement et les biens de la population. Pour y parvenir, ils doivent surmonter une pénibilité physique et des horaires particulièrement contraignants. Les interventions peuvent être très intenses, parfois dangereuses ou très longues, et les horaires de travail sont de 50 heures par semaine.

Or, depuis plusieurs années, selon les associations représentatives du personnel, leurs droits sont mis à mal par un jeu de ping-pong incompréhensible entre le Municipal en charge Pierre-Antoine Hildbrand et la délégation municipale aux affaires du personnel (DMAP) composée du Syndic Grégoire Junod, de la Municipale Florence Germond et du Municipal David Payot.

En 2011, en application d'un nouveau cadre réglementaire fédéral, les conditions de retraite des sapeurs-pompiers ont été détériorées. L'âge de départ en pré-retraite est passé de 55 à 60, celui du départ en retraite de 58 à 62 ans. Mais pour tenir compte de la forte pénibilité du métier et des potentielles conséquences physiques et psychologiques de cette péjoration, des mesures d'accompagnement ont été adoptées en 2014 par le Conseil communal de Lausanne. Il s'agit du Préavis 2014/28, qui prévoit notamment :

1. d'inclure la possibilité, dans les réglementations des corps de police et des sapeurs-pompiers, si un-e membre du personnel en fait la demande, d'exercer une fonction à vocation essentiellement administrative sans péjoration de leurs conditions salariales ni de leurs cotisations pour la retraite ;
2. de libérer les sapeurs-pompiers de l'obligation d'effectuer le test de résistance à l'effort passé l'âge de 55 ans et de remplacer les personnes qui demanderaient de bénéficier de cette mesure.

La Ville de Lausanne a ainsi accepté le principe de prévoir des postes administratifs pour les pompiers et les ambulanciers, vu leur fin de carrière difficile. À la suite de ce vote, le statut des sapeurs-pompiers avait été renégocié entre la DMAP et le Syndicat des services publics (SSP). Une version modifiée, intégrant ces mesures concernant la fin de carrière, était à bout touchant en 2016.

Mais depuis, malgré plusieurs interpellations orales et écrites auprès du Municipal et de la DMAP, le Préavis 2014/28 n'a jamais été concrétisé par l'établissement d'un nouveau cadre réglementaire, 10 ans après son adoption par le Conseil communal. Plus exactement, l'âge de départ à la retraite a bien été augmenté, mais les mesures d'accompagnement ne sont toujours pas en vigueur. La Municipalité invoque une solution au « cas par cas », mais les associations représentatives du personnel l'ont toujours refusée. Du reste, elle ne correspond pas à la décision du Conseil communal de 2014, validant lui-même un préavis rédigé par la Municipalité elle-même. Une réglementation ancre un droit - en l'occurrence pour compenser cette augmentation de l'âge de départ en retraite des pompiers. A contrario, la politique du "cas par cas" est indéniablement plus soumise aux variations politiques des institutions lausannoises et, par conséquent, moins sûre pour le personnel concerné.

De plus, des problèmes de management s'accumulent ces dernières années à la caserne. Avec le projet Vidis 20-25, les sapeurs-pompiers couvrent une aire géographique de plus en plus importante. Malgré l'augmentation des interventions d'environ 20% depuis 2018, les effectifs ont diminué. De surcroît, les postes à disposition du service n'ont pas tous été occupés ces dernières années, puisque, selon le rapport de gestion 2023 de la Direction, ce sont 12,5 postes à équivalents plein temps qui n'étaient pas affectés durant l'année concernée.

Résultat de cette charge de travail en croissance : les organisations représentatives font état d'une planification à flux tendu, des sapeurs-pompiers rappelés fréquemment sur leurs jours de congé et des tensions qui augmentent, la conciliation avec la vie privée devenant de plus en plus compliquée. Toujours dans le cadre de la réorganisation Vidis 20-25, les conditions de travail les plus élémentaires de certains sapeurs-pompiers ne sont pas respectées. Ainsi, plusieurs personnes ont été nommées début 2023 par le Syndic pour prendre de nouvelles responsabilités. Or, il aura fallu près d'une année et l'intervention du SSP pour que leurs salaires soient adaptés à leurs nouvelles responsabilités.

Concernant les difficultés rencontrées dans l'organisation du service, un audit avait été mené en 2020 par la société ARENAS. Les problématiques soulevées avaient mené à un important travail de réflexion, des recommandations avaient été formulées et des mesures devaient être prises. Mais quatre ans plus tard, l'audit ne semble pas avoir été suivi d'effets, en tous les cas du point de vue des salariés.

De plus, Les déconvenues sont aussi salariales : les sapeurs-pompiers ont vu leurs salaires nets baissé à deux reprises, par une augmentation du prix des repas et par la mise en œuvre du plan de mobilité de la Ville, qui leur impose désormais de payer leur place de parking. Ils doivent pourtant composer avec des horaires particulièrement atypiques, leur description de poste les obligeant par ailleurs à disposer d'un moyen de transport pour pouvoir accéder à la caserne en 30 minutes, de jour comme de nuit et par tout temps. Une solution a été proposée par les salariés, consistant à pouvoir partager les baux à loyer des places de la caserne. Solution visiblement refusée par le service.

Aussi, des disparités notoires existent au sein des métiers dits des « feux bleus ». Par exemple, l'indemnité de nuit des pompiers, qui s'élève à CHF 2,80.- par heure, est bien en-dessous de celle des policiers-ères et des ambulanciers-ères., ainsi que de celles des réglementations vaudoises du secteur public et parapublic (État de Vaud, CCT sanitaire, CCT social, CCT HRC, etc.) où le montant se situe au minimum à CHF 5.- par heure de nuit.

La Municipalité justifie un différentiel par le fait que les sapeurs-pompiers dormiraient plus fréquemment lors des nuits de travail. Or, les éléments suivants doivent être pris en considération :

- Est réputé comme travail le fait d'être à disposition de son employeur, ce qui est le cas des pompiers, prêts à intervenir à tout moment durant leurs nuits ; du reste, les sapeurs-pompiers ont également des interventions après 20h.
- Contrairement aux autres métiers dits « feux bleus », une intervention peut durer de 2h à toute la nuit. S'il y en a statistiquement moins, elles peuvent en revanche durer plus longtemps et concerner davantage de personnes, avec parfois des nuits blanches totales.
- Lorsque ceux qui sortent la nuit ont besoin d'aide pour rétablir les véhicules, le régulateur réveille le reste de la caserne, ce qui n'apparaît pas dans les statistiques.
- Quand l'alarme retentit, tout le monde est réveillé, y compris ceux qui ne sont pas appelés.
- La qualité du sommeil à la caserne est bien moindre qu'au domicile, en raison notamment du bruit du Flon, de la chaleur et du partage des chambres avec d'autres collègues.
- Contrairement aux autres salarié-e-s de la Ville, les pompiers travaillent 50 heures, qui ne sont pas toutes décomptées.

Au vu de l'importance de leur mission pour la population, les soussigné-e-s estiment que les pompiers devraient être davantage reconnus et pris en considération. La Municipalité doit honorer les engagements pris par la Ville en assurant des compensations à la hausse de l'âge de la retraite, d'une part, et veiller à une gestion plus respectueuse du personnel de ce service, d'autre part.

A ce stade, la Municipalité, après avoir, à plusieurs reprises, laissé les salarié-e-s du service sans réponses, a enfin annoncé, le 16 octobre 2024, rouvrir des négociations avec les représentant-e-s du personnel pour rediscuter de la mise en œuvre de ces mesures d'accompagnement, ainsi que de la situation du service. La Municipalité lie toutefois ces négociations à des nouvelles discussions autour de la caisse de pension. Les soussigné-e-s s'étonnent de cela. Comme l'indiquent les associations représentatives du personnel dans son dernier courrier du 29 août, il s'agit à tout le moins de mettre en œuvre des décisions datant de plus de 10 ans et compensant une précédente péjoration des conditions de retraite. Ceux-ci devraient être mis en œuvre immédiatement, ce qui n'exclut pas ensuite de nouvelles négociations que les associations représentatives du personnel accepte d'ouvrir en sus ».

Introduction

La Municipalité relève en préambule qu'elle est soucieuse du bien-être des sapeurs-pompiers du SPSL et met tout en œuvre pour que la qualité de la place du travail soit la plus optimale possible.

D'un point de vue global et comme l'enquête de satisfaction menée auprès de l'ensemble du personnel de la Ville l'a démontré, nous ne pouvons pas relever un mécontentement significatif au sein de l'entité sapeurs-pompiers.

Il paraît important d'apporter quelques précisions quant au rythme de travail, respectivement le travail hebdomadaire effectué par les sapeurs-pompiers.

La Municipalité précise que les 50 heures de travail hebdomadaires mentionnées sont lissées annuellement et de ce fait correspondent à une somme annuelle de 2'600 heures. Afin de simplifier la comptabilisation du temps de travail et, par conséquence, la correspondance avec le personnel communal, une comptabilisation à 40 heures hebdomadaires pour un total annuel de 2'080 heures a été décidée (voir ci-après).

Il est important de préciser la notion de travail qui comprend ce qui est effectué en caserne, en dehors des interventions. Le travail est ainsi composé des éléments suivants :

- entretien du matériel et des véhicules ;
- entretien de la condition physique (sport) ;
- formation ;
- travaux dans les différents ateliers (menuiserie, mécanique, etc.) ;
- établissement des rapports d'intervention ;
- pour les cadres, gestion et suivi administratif de la section (cadres ne font pas certaines tâches précitées).

Ces heures de travail sont comprises :

- la semaine, entre 7h et 12h, ainsi qu'entre 14h et 16h45 pour un total journalier de 7h45 ;
- le samedi, uniquement entre 7h et 12h pour un total journalier de 5h.
- le dimanche, ainsi que les jours fériés cantonaux et fédéraux, pas d'heure de travail exigée.

En dehors de ces heures de travail effectif (= heures d'attente) et pour autant qu'il n'y ait pas d'intervention, le personnel peut vaquer à toutes sortes d'occupations privées (administration privée, sport, utilisation des ateliers à des fins privées, etc.), sous la seule condition de rester en caserne pour répondre aux interventions.

Cette différence entre le rythme hebdomadaire des sapeurs-pompiers et celui des autres collaborateurs de la Ville de Lausanne est compensée par les éléments suivants :

- les pauses de deux heures de midi et du soir sont rémunérées comme heures de travail et comptabilisées ainsi (comptabilisées 1 pour 1) ;
- les heures d'attente en semaine sont rémunérées comme des heures de travail et comptabilisées ainsi (comptabilisées 1 pour 1) ;
- les heures d'attente du samedi (19 heures) et du dimanche (24 heures) sont rémunérées comme des heures de travail et comptabilisées ainsi (comptabilisées 1 pour 1) ;
- les heures de nuit, comprises entre 20h et 6h, sont rémunérées comme heures de travail, indemnisées au surplus à hauteur de CHF 2.80 par heure (soit un total de CHF 28.- par nuit) et comptabilisées 1 pour 1.

Afin de mieux comprendre le système de planification, nous avons exposé ci-après le mois d'octobre pour un groupe de sapeurs-pompiers professionnels.

Groupe A	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1 Repos	2 24 heures	3 Repos	4 12 heures	5 Repos	6 Congé
	7 Repos	8 24 heures	9 Repos	10 24 heures	11 Repos	12 Congé	13 Repos
	14 Congé	15 Repos	16 24 heures	17 Repos	18 24 heures	19 Repos	20 Congé
	21 Repos	22 Congé	23 Repos	24 24 heures	25 Repos	26 24 heures	27 Repos
	28 12 heures	29 Repos	30 Congé	31 Repos			

Figure 1 : Tableau de planification du mois d'octobre 2024

La séquence 24 heures – Repos – 24heures – Repos – 12 heures –Repos –Congé- Repos est déroulée toute l'année sans distinction de week-end ou de jours fériés.

Dans le planning précédent les jours sont représentés de la manière suivante :

- case avec le fond rouge correspond à un tournus de 24 heures, la comptabilisation de cette journée est de 19,2 heures (soit 1 heure vaut 4/5 d'heure), mais pour un rythme hebdomadaire ramené de 50 à 40 heures (cf. ci-dessus), correspondant au 4/5^e ;
- case avec le fond orange correspond à un tournus de 12 heures, la comptabilisation de cette journée est de 12 heures. (comptabilisées 1 pour 1) ;

Lorsqu'un tournus de 12 heures tombe sur un jour de week-end ou un jour férié, ce tournus se transforme en jour de congé. Dans le planning, ils sont représentés avec une case verte claire avec un "congé" écrit en rouge.

Case verte avec inscription "congé" correspond à une journée où le groupe ne doit pas travailler, en vue des heures de travail ultérieures. Pour ces jours de congé, le compteur horaire ne varie pas. Il n'y a ni augmentation ni diminution des heures.

En 2023 et 2024, des planifications sont intervenues sur des repos ou des congés (case verte inscription noir) pour pouvoir réaliser des formations de plusieurs jours ou pour pouvoir suivre des cours spécifiques qui ont lieu à des dates fixées. Par exemple les cours du Centre de formation (CEP). Les heures réalisées lors de ces cours ont été rajoutées au compteur horaire à la valeur effective (comptabilisées 1 pour 1).

Toujours lors des années 2023 et 2024, aucun collaborateur n'a vu sa cadence horaire modifiée, ce qui signifie que les effectifs opérationnels (20 personnes en journée et 18 la nuit) ont été garantis par les personnel en tournus de 12 ou 24 heures. En cas de nécessité, nous avons fait appel aux unités d'appui (UAPP = sapeurs-pompiers volontaires), afin de garantir la non-suppression des congés ou repos du personnel professionnel. Ceci a eu pour effet qu'aucun jour de congé ou de repos n'ont été supprimés pour des besoins opérationnels (sauf réalarmer).

A contrario, les échanges volontaires entre collaborateurs provoquent des modifications dans la cadence horaire habituelle et, de ce fait, impact les jours de congé et de repos des collaborateurs concernés.

Le collaborateur peut demander, en fonction de son compteur horaire et des possibilités au niveau de l'effectif, des congés supplémentaires sur les tournus de 24 ou de 12 heures. Ces heures sont débitées de son compteur horaire. Ce sont ces demandes qui peuvent être annulées en fonction de l'état de l'effectif restant pour assurer le quota réglementaire journalier. Si l'annulation a lieu moins de 15 jours avant la date désirée, les heures effectuées sur cette journée sont majorées de 33%. Le collaborateur vient donc travailler sur un jour initialement planifié et non sur un jour de repos.

	Nombre de rotations					Total de jours
	24 heures	12 heures	Congé	Congé	Repos	
Groupe A	7	2	4	2	16	31

Figure 2 : Nombre de rotations par type et par groupe

	Nombre de jours		Pourcentage	
	Travail	Repos/Congé	Travail	Repos/Congé
Groupe A	9	22	29%	71%

Figure 3 : Répartition entre les jours de travail et de repos

Concernant l'audit mentionnée dans la présente interpellation et menée par la société indépendante ARENAS, il est important de relever qu'il ne s'agit pas d'un audit, mais d'un mandat d'aide à la décision destinée au chef de service.

Dans l'attente de la reprise du Service par la nouvelle équipe de Direction, le Municipal Pierre-Antoine Hildbrand a pris la décision d'attendre l'arrivée du nouveau chef de service (1^{er} septembre 2023) pour évaluer de la suite à donner à ce dossier. Entre le 13 et le 16 juin 2023, le personnel a été informé de la situation par le biais de quatre séances d'information. Cette situation a également été confirmée par un courrier, le 28 juin 2023, envoyé au syndicat des services publics (SSP), avec copie à l'Association du personnel du poste permanent (A3P).

Au début septembre 2023, le Municipal en charge a décidé, en collaboration avec le nouveau chef de Service, de poursuivre les démarches débutées avec Arenas. Une nouvelle fois, le syndicat SSP, ainsi que l'A3P ont été informé par voie de courrier, en date du 26 février 2024.

Afin de finaliser le mandat, la société Arenas a été reçue par la Direction du SPSL en date du 22 avril 2024, pour définir les contours de la suite du projet. Arenas devait fournir des informations (devis) à la fin de l'été, ces informations ayant été finalement reçues par le SPSL à la fin du mois d'octobre 2024. Ainsi, le travail n'est pas finalisé et la Direction du SPSL ne peut transmettre de rapport ou de mesures à suivre, alors que ces derniers ne sont pas en sa possession.

La Municipalité se doit aussi, en tant qu'employeur d'un peu plus de 5'800 collaborateurs, de garantir l'équité de traitement au sein de son personnel.

Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Comment la Municipalité justifie-t-elle le fait qu'elle n'ait toujours pas mis en œuvre les décisions du Préavis 2014/28 ? Dans quel délai compte-t-elle se ratrapper ?

Tout d'abord, il est important de rappeler que la Municipalité ne s'est pas engagée oralement à la gestion au cas par cas de mesures d'accompagnement, mais d'une manière formelle par Monsieur le syndic Daniel Brélaz, respectivement un courrier du 29 août 2022 signé pour la Délégation municipale aux affaires du personnel (DMAP) par Monsieur le syndic Grégoire Junod.

Dans ce courrier, la Municipalité rappelle qu'il n'est pas nécessaire de revoir le règlement lié au statut des sapeurs-pompiers professionnels puisqu'elle soutient les collaborateurs ne pouvant plus exercer leur activité pour des raisons médicales. Cette garantie est dans les faits déjà offertes depuis de nombreuses années. Ainsi les personnes ne pouvant plus exercer leur métier pour des raisons de santé sont déjà couvertes par les engagements écrits précités.

La Municipalité réaffirmera cet engagement dans un courrier au SSP.

En outre, la DMAP a répondu à une interpellation du SSP, par un courrier daté du 16 octobre 2024, qu'elle souhaitait entamer des négociations globales (statut, caisse de pension, etc.) avec les représentants du personnel. Dès lors, nous pouvons raisonnablement penser que des discussions auront lieu dans le courant de l'année 2025.

A savoir également et sans remettre en cause la volonté du conseil communal du préavis N° 2014/28, cette protection est une exception rare au sein des corps de sapeurs-pompiers professionnels romands.

Il sied de préciser que les personnes ne pouvant plus exercer leur métier pour des raisons de santé sont déjà couverte par les engagements écrits précités.

Question 2 : La Municipalité a-t-elle prévu, depuis 10 ans, les modalités dans lesquelles les sapeurs-pompiers et les ambulanciers-ères pourront bénéficier d'une réaffectation dans des métiers administratifs, une fois atteint l'âge de 55 ans ? Compte-t-elle assurer de tels postes aux personnes concernées ?

En guise de préambule, il est important de savoir qu'à ce jour, aucun sapeurs-pompiers professionnel n'a vu ses conditions salariales péjorées ou a été licencié pour des raisons d'inaptitude médicale à l'exercice de la profession, ce dernier élément étant le sujet de l'interpellation urgente déposée. De plus, les démarches mise en place à ce jour et citées ci-après ne présente aucune conséquences financières pour le collaborateur qui conserve l'ensemble de ses droits salariaux et de prévoyance (caisse B).

Se souciant du bien-être de ses collaborateurs, le SPSL a formé un collaborateur sapeur-pompier professionnel sur les aspects de la nutrition ainsi que 11 autres sapeurs-pompiers professionnels comme personal trainer à l'Université de Lausanne (UNIL), Service des sports universitaires. Ceci a permis de mettre en place le concept santé dès 2021 pour tous les collaborateurs qui sont passés à l'UNIL pour un premier fitcheck (évaluation personnelle). L'objectif est de promouvoir la santé et de garantir à long terme les aptitudes physiques de l'ensemble du personnel. De ce fait, il est primordial pour le service de permettre à chaque collaborateur d'avoir un suivi sportif personnel, tout en leur permettant de maintenir leur condition physique tout au long de leur carrière et d'arriver à la retraite en bonne santé, mais également de se sentir bien psychologiquement. Tous les jours où les collaborateurs travaillent, un cours est dispensé par les personal trainer au personnel et pour ceux qui ont des horaires différents, la salle de gym ainsi que le fitness est à disposition. Tous les trois ans, chaque collaborateur doit se rendre à l'UNIL pour faire une nouvelle évaluation de sa santé.

Concernant les tests physiques imposés au personnel, ils ne sont pas une particularité liée au corps professionnel et s'appliquent aussi aux miliciens. De plus, ces test d'effort visent uniquement à déterminer si une personne peut continuer ou non à porter un appareil respiratoire en intervention. La capacité à intervenir est quant à elle déterminée lors des visites médicales édictées par des directives fédérales et cantonales.

La directive cantonale ECA 1200/02 fixe les détails des visites cantonales pour les sapeurs-pompiers vaudois et les tests de performance. Nous appliquons les directives fédérales et cantonales pour les visites médicales chez notre médecin-conseil à savoir :

- tous les cinq ans, pour les moins de 40 ans ;
- tous les trois ans, entre 40 et 49 ans ;
- tous les ans, dès 50 ans.

Pour les tests efforts, nous appliquons également les directives fédérales et cantonales suivantes :

Nouveaux porteurs

- un test de performance, organisé par le SDIS ou un groupement de SDIS, doit être effectué avant la première visite médicale pour porteurs d'appareil de protection respiratoire (APR). Son résultat est communiqué au médecin lors de la visite ;
- ce test se déroule en principe en effectuant un test fitness "submaximal" au moyen d'un vélo d'exercice fourni ou reconnu par l'ECA ;
- à défaut, après avoir suivi une visite médicale et obtenu l'accord du médecin-conseil, une course de 12 minutes, sur terrain plat, pourra être accomplie. Les résultats sont interprétés selon les recommandations de la FSSP.

Pour les porteurs :

- un test de performance de type fitness "submaximal" doit être effectué annuellement par chaque porteur APR ;
- ce test s'effectue soit lors du passage du sapeur-pompier à la piste d'entraînement du Centre de formation de l'ECA (obligatoire bi-annuellement) ou au sein du SDIS au moyen d'un vélo d'exercice fourni ou reconnu par l'ECA ;
- le résultat s'obtient à la valeur de la puissance théorique maximale développée par le sapeur-pompier, exprimée en Watt, en relation avec son âge, son sexe et son poids en appliquant les tables des recommandations de la FSSP ;
- après chaque test effectué au Centre de formation de l'ECA, les résultats sont remis aux participants pour transmission au Commandant du SDIS. Celui-ci est responsable de la conservation des documents et du suivi des tests de performance.

En cas de réussite, le test de performance est valable jusqu'à la fin de l'année civile suivante. Par contre, en cas de non atteinte des valeurs minimales du test de performance annuel, un autre processus entre en ligne de compte.

En effet et dans le cas précité, après une période d'entraînement dont la durée ne sera pas supérieure à 12 mois, le sapeur-pompier répétera son test de performance au sein de son SDIS. Lors d'un premier échec et sans autre facteur aggravant, le sapeur-pompier reste autorisé à porter l'appareil respiratoire lors d'exercices ou d'interventions. En cas de deuxième échec, lors de la répétition du test, il ne peut provisoirement plus porter d'appareil, ni en exercice, ni en intervention, ceci jusqu'à une prochaine visite médicale. Il en est de même si le sapeur-pompier concerné ne reconduit pas un test de performance. Le médecin-conseil est alors seul compétent, lors d'une nouvelle visite médicale, pour déclarer apte ou inapte le porteur APR. A défaut de nouvelle visite médicale, ce dernier est déclaré inapte définitivement.

Il est également possible de renoncer aux tests de performance. Par contre, seul le médecin-conseil peut libérer le porteur APR des tests de performance annuels, par exemple lorsque la méthodologie du test proposé par l'ECA ne peut être compatible avec des aspects physiologiques du porteur. Il indique sa décision sur le certificat d'aptitude en y indiquant la durée de validité. Le médecin-conseil peut alors, s'il le juge nécessaire, et d'entente avec le Commandant du SDIS, prescrire un autre test (par ex. ECG à l'effort). Le cas échéant, les coûts engendrés sont à la charge du SDIS.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels du SPSL, trois cas de figure se présentent à la suite de ces tests :

- réussite des tests → Le sapeur-pompier exerce pleinement ses fonctions, jusqu'au prochain test ;
- échec aux tests/rattrapages → Le sapeur-pompier effectue une visite médicale auprès du médecin conseil qui détermine la source du problème. Si l'échec aux tests est le résultat d'une problématique en lien avec l'appareil respiratoire, le médecin conseil peut autoriser la personne à continuer à intervenir, sans port de l'appareil. Dans ce cas, il y aura des aménagements opérationnels (fonctions ne nécessitant pas la protection respiratoire), afin de préserver la santé du sapeur-pompier, tout en lui laissant la possibilité de continuer d'intervenir et d'effectuer son métier ;
- échec aux tests/rattrapages et incapacité d'intervention → Si le sapeur-pompier échoue aux tests et que le médecin conseil estime que la personne ne peut plus intervenir, il y aura lieu d'étudier, dans ce cas, les possibilités d'aménagement qui peuvent être offertes, notamment celles qui ont été prévues dans la décision du conseil communal de 2014 (préavis N° 2014/28), ainsi qu'un courrier envoyé la même année.

En plus des éléments obligatoires précités et à l'interne du SPSL, des mesures d'accompagnement sont déjà mise en place depuis de nombreuses années et ont été renforcées avec la mise en service du nouveau système de mobilisation des sapeurs en 2018. Ces mesures d'accompagnement sont :

- dès l'âge de 55 ans et sans conséquence financière pour le collaborateur, la possibilité est offerte de pouvoir renoncer à la compétence de sergent, permettant ainsi au collaborateur de ne plus intervenir sur des missions à plus grandes occurrences (alarmes automatiques, feu de poubelles, etc.) ;
- selon des conditions précises (dès le grade de sergent-chef (sgt C), sans conséquence financière pour le collaborateur et une place disponible par tranche de 24 heures), un collaborateur blessé/malade et en reprise thérapeutique se voit offrir la possibilité d'occuper la fonction de régulateur de caserne (lien administratif entre la caserne et le centre de traitement des alarmes (CTA)) ;
- les collaborateurs du grade inférieur à celui de sgt C blessés/malades et en reprise thérapeutique peuvent être affectés au véhicule poste de commandement (VPC – tâches à effort physique limité) ou en appui au centre opérationnel de la caserne, sans conséquence financière pour le collaborateur.

Il est important de rappeler que les grades suivent un principe de promotion automatique et pour autant que la personne donne satisfaction. Ce principe de promotion est le suivant :

- les aspirants sont promus au grade de sapeur en formation dès le 9^e mois qui suit le début de la formation ;
- les sapeurs en formation sont promus sapeurs-pompiers professionnels dès la réussite de leur cursus de formation, validé par l'obtention du brevet fédéral de sapeur-pompier professionnel ;
- les sapeurs sont promus au grade d'appointé au terme de leur quatrième année de service au sein des SP/SPSL ;
- les appointés sont promus au grade de caporal au terme de leur septième année de service au sein des SP/SPSL ;
- les caporaux sont promus au grade de sergent au terme de leur dixième année de service au sein des SP/SPSL ;

- les sergents sont promus au grade de sergent-chef au terme de leur quatorzième année de service au sein des SP/SPSL.

En outre et depuis la mise en service du nouveau système de mobilisation des sapeurs en 2018, la pénibilité due à la fréquence des interventions est lissée sur l'ensemble du personnel disponible en caserne. En effet, les compétences nécessaires à l'intervention seront sélectionnées automatiquement par le système en tenant compte des dernières mobilisations.

Question 3 : Comment la Municipalité justifie-t-elle le fait de n'avoir pas alloué l'entier des EPT budgétés en 2023 pour les Sapeurs-pompiers ? Comment la situation a-t-elle évolué en 2024 et à quoi doit-on s'attendre pour 2025-2026 ? Formation de la relève ?

En effet, au 31 décembre 2023, il y avait 12.5 ept vacants au sein de l'entité sapeurs-pompiers du SPSL, sur un effectif total de 121 ept (postes administratifs et d'encadrement compris).

A fin janvier 2024, la moitié de ces ept vacants ont été repourvus par la nomination des aspirants (six) qui venaient de recevoir leur brevet. Quant aux autres postes vacants, ils ont été repourvus ou sont en passe de le devenir par le biais de recrutement internes ou externes.

Pour tout poste vacant étant repourvu par une promotion interne, ceci crée une nouvelle vacance qui ne peut être immédiatement complétée. Il est également à noter que le marché du travail dans le domaine des sapeurs-pompiers professionnels ne peut être comparé un marché standard qui dispose de ressources humaines disponibles chaque année avec l'arrivée d'apprentis ayant obtenus leur certificat, de nouveaux diplômés, etc.

Le SPSL forme les sapeurs-pompiers et leur garantit une place de travail à la fin de leur formation. La relève est ainsi planifiée en fonction des futurs départs à la retraite ou des mutations internes potentiellement prévisibles.

Dès lors, lorsqu'un collaborateur quitte le SPSL pour une autre raison que celle de la retraite, il peut survenir une situation de vacance de poste pouvant durer environ deux ans (temps de l'écologie).

Il n'y a aucune volonté de la Municipalité de ne pas repourvoir à ces postes vacants. D'ailleurs, l'Etablissement Cantonal des Assurances fixe le nombre de sapeurs nécessaires accomplir les missions que réalise le SPSL. Ces effectifs sont aujourd'hui suffisants.

Finalement, les besoins et les départs en retraite ont été anticipés jusqu'en 2028. Ceci signifie que six nouveaux aspirantes et aspirants ont été engagés et seront brevetés en février 2026, mais seront intégrés officiellement les sections dès juillet 2025. Concrètement, cette mesure d'anticipation créera un sureffectif provisoire par rapport au plan des postes durant deux ans. A noter encore qu'à la fin du 1^{er} semestre 2025 et pour autant qu'il n'y ait pas de départs, les ept de l'entité sapeurs-pompiers seront repourvus.

Question 4 : La Municipalité n'estime-t-elle pas que l'extension de l'aire géographique d'intervention, d'une part, et que l'augmentation du nombre d'interventions, d'autre part, justifierait un renforcement du nombre d'EPTs alloués à ce service ?

Entre 2018 et 2023, la Municipalité, sensible au bien-être de ses collaborateurs et à la pénibilité du métier des sapeurs-pompiers, a décidé d'augmenter l'effectif présent en caserne. Cette modification a été nécessaire pour répondre aux interventions, ce qui a permis de passer d'un effectif de 18 à 20 présences en journée.

Il est fait mention dans la présente interpellation que le projet VIDIS ait créé une augmentation significative (+ 20%) du nombre d'alarmes.

Cette affirmation s'avère erronée, étant donné que le premier SDIS ayant rejoint formellement le projet VIDIS (contrat administratif) est le SDIS de Sorge, depuis le 1^{er} juillet 2023 seulement. Le nombre des interventions réalisées dans le cadre de ce contrat administratif (uniquement les interventions en semaine et entre 6h30 et 18h30) s'élève à 68 pour une période d'un an (du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024), soit une moyenne de 1.30 alarme par semaine. Si nous reprenons l'année de référence utilisée dans la présente interpellation, nous relevons qu'en 2018, les sapeurs-pompiers du SPSL sont intervenus à 2'249 reprises contre 2'364 interventions pour l'année 2023, soit une augmentation de 115 interventions représentant une hausse de 5.11%. Entre l'année 2022 et 2023, nous constatons une augmentation de 256 interventions pour une hausse de 12.14 %.

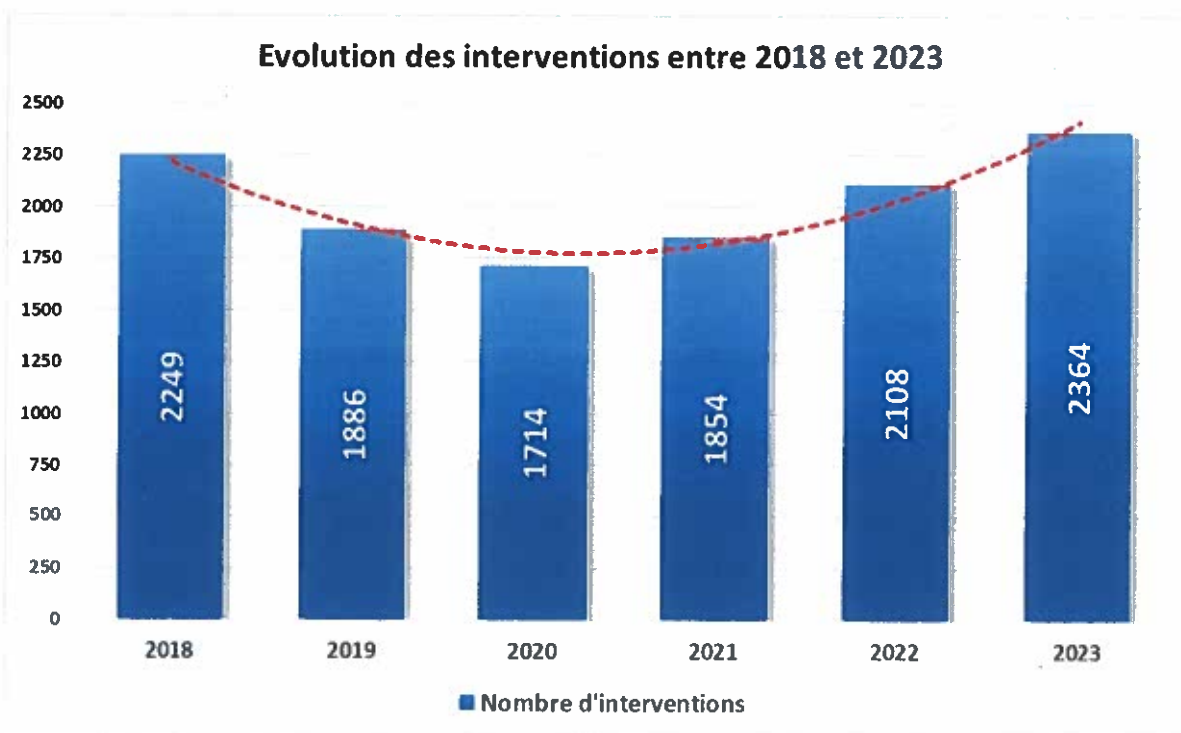


Figure 4 : Evolution du nombre d'interventions pour la période 2018 - 2023

Les précédents graphiques et les variations illustrées montrent de manière factuelle que nous sommes loin des 20% d'augmentation annoncée dans la présente interpellation.

A noter qu'environ la moitié de l'augmentation entre 2022 et 2023 est due à des alarmes automatiques (71 interventions) et des interventions d'aide spontanée hors du canton de Vaud (45 interventions).

Question 5 : Comment la Municipalité justifie-t-elle la détérioration des conditions de salaire induites par la hausse des prix des repas en cantine ? La Municipalité estime-t-elle le moment bien choisi pour reporter ainsi des charges sur ses salarié-e-s, en pleine période d'inflation ?

La Municipalité tient à rappeler que compte tenu du renchérissement du coût de la vie et conformément au règlement pour le personnel de l'administration communale (article 33 RPAC), la Municipalité a indexé pleinement les salaires du personnel de la Ville de Lausanne une première fois au 1^{er} septembre 2022, avec une augmentation de 2.67%, puis une seconde fois au 1^{er} janvier 2023, avec une augmentation de 0.30%. Ces deux indexations ont été suivies par une nouvelle au 1^{er} janvier 2024 à hauteur de 1,70%.

Concernant la hausse des prix des repas, il est utile de rappeler ici qu'en 2008, lors de l'introduction du nouvel horaire de travail, les sapeurs-pompiers en caserne s'étaient vu offrir la possibilité de bénéficier des repas préparés par les cuisiniers du Centre de formation de La Rama (CFR). Le prix des repas élaborés au CFR était alors de CHF 8.-. Toutefois, l'employeur avait décidé, à bien plaisir, de ne pas répercuter l'entier du montant aux collaborateurs en demandant uniquement une participation financière de CHF 4.- par repas et par personne. Depuis cette période, le prix des repas du CFR a dû être adapté à plusieurs reprises, faisant suite à l'augmentation croissante des coûts de production. A contrario, cette augmentation n'a jamais été répercutée sur les pompiers jusqu'au 1^{er} octobre 2018 soit pendant plus de dix ans.

A cette date, la politique tarifaire a été harmonisée au sein du service et le prix du repas, composé d'une entrée, d'un plat et d'un dessert, a été fixé à CHF 12.- pour le personnel interne à la Ville et CHF 17.- pour les externes. Dès lors, la participation des collaborateurs sapeurs-pompiers est passée CHF 4.- à CHF 8.-. La contribution de l'employeur a été maintenue à CHF 4.-. Par ailleurs, il n'y a aucune obligation pour les sapeurs-pompiers en rotation de commander leur repas au restaurant du CFR, lesquels leurs sont livrés sur le site de la Vigie.

En mai 2024, le CFR a été contraint de passer d'un menu à trois plats à une assiette pour un prix de CHF 12.- (CHF 13.-, dès le 1^{er} janvier 2025). Cette modification a été implémentée dans le cadre de la recommandation n° 13 du rapport d'audit 2020/06 qui concernait la pérennité financière du CFR. Cette recommandation demandait notamment de redéfinir une politique tarifaire pour les repas et les locations avec l'objectif de réduire au maximum les pertes d'exploitation. Cette demande a été renforcée par une note municipale pour laquelle le Corps de Police (CP) et le SPSL ont mené une réflexion commune dont le but principal était de repenser le futur des prestations et de réduire les déficits des restaurants de l'Hôtel de Police et du CFR.

Au vu de ce qui précède et de l'augmentation des coûts d'exploitation, ces changements n'apparaissent pas excessifs aux yeux de la Municipalité et ne constitue pas une réduction du salaire des collaborateurs, étant donné qu'il n'y a aucune obligation de consommation au CFR.

Question 6 : La Municipalité n'estime-t-elle pas que, pour une profession aux horaires aussi contraints et dont le cahier des charges impose pourtant de posséder un véhicule, le fait de faire payer le parking aux sapeurs-pompiers soit une mesure excessive, voire injuste ?

La Municipalité tient à souligner que l'équité de traitement entre l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs communaux est un principe essentiel.

Les nouvelles dispositions réglementaires du Plan de mobilité de la Municipalité (PML) adoptées en novembre 2023 par la Municipalité, visent à encourager l'utilisation de modes de transport plus durables pour l'ensemble des employé-e-s, incluant donc également celles et ceux du SPSL. En ce sens, il serait incohérent de maintenir l'usage du véhicule privé et de fait la gratuité du parking, car cela contreviendrait aux objectifs de l'administration lausannoise en matière de mobilité énoncés dans le Plan Climat et adoptés par le Conseil communal.

Depuis le 1^{er} mars 2024, la subvention Mobilis a ainsi passé de CHF 240.- à CHF 300.- par an ou encore une nouvelle subvention de CHF 165.- par an a été introduite pour les Flexiabos. Le Kit vélo a passé pour sa part de CHF 180.- à CHF 300.- par an. Par ailleurs, la location des places de parc a été uniformisée à CHF 90.- par mois avec des exceptions à CHF 50.- par mois pour certaines catégories professionnelles.

La Municipalité a ainsi pris en compte l'exigence de disponibilité que des professions telles que sapeur-pompier, sapeuse-pompière ou agent-e d'entretien imposent. En effet, selon les horaires de prises de fonction, les personnels de rotation ou de piquet ne peuvent pas se rendre en transports publics sur leur lieu de travail. C'est pourquoi la Municipalité a mis en place un tarif préférentiel de CHF 50.- par mois réservé au personnel en charge du nettoyage du domaine public et dont la prise de poste est prévue jusqu'à 6h, au personnel rattaché aux sites excentrés mal desservis par les transports publics (Rama, Boscal ou Lavey), ainsi qu'au personnel en rotation 8x8.

C'est à ce titre que les tarifs de parking appliqués aux employé-e-s du SPSL sont inférieurs à ceux imposés aux autres agents de la Commune. Il paraît toutefois important de rappeler que les horaires de rotation du SPSL étant de 6h30 à 18h30 pour le tournus de 12 heures et de 7h-7h pour le tournus de 24 heures, la desserte des transports publics n'impose pas l'utilisation du véhicule privé. Par ailleurs, le PML prévoit également la possibilité en cas d'interventions exceptionnelles et urgentes le remboursement des frais de taxi.

Conformément à l'article 51 du PML, le PML prévoit également que les services mettent à disposition des places de stationnement gratuites de manière ponctuelle pour les interventions imprévues.

Au regard du principe d'équité, la Municipalité a ainsi mis un terme à la gratuité des places de stationnement dont les employé-e-s du SPSL bénéficiait. Elle a également mis fin à l'obligation d'avoir un véhicule privé. Les cahiers des charges sont en cours de mise à jour afin qu'ils soient conformes à cette décision.

Toutes ces mesures visent à trouver un équilibre entre la reconnaissance des contraintes professionnelles des sapeurs-pompiers et l'engagement de la Ville en faveur de la mobilité durable, en cohérence avec les efforts demandés à l'ensemble du personnel communal.

Question 7 : Pourquoi l'indemnité des sapeurs-pompiers pour travail de nuit est-elle inférieure à celle des ambulanciers ou des policiers ? La Municipalité n'estime-t-elle pas que ces indemnités devraient être harmonisées vers le haut ?

L'indemnité au personnel astreint à du travail de nuit est de CHF 4.30 par heure effectuée entre 20h et 6h. Pour les sapeurs-pompiers, ce supplément est de CHF 2.80 par heure.

La raison de cette différence est que les autres corps de métier travaillant la nuit sont actifs, ou du moins davantage sollicités, que les sapeurs-pompiers. De plus, ces derniers bénéficient de locaux spécialement aménagés pour pouvoir dormir et la plupart des interventions n'impliquent, en principe, qu'une faible partie de l'effectif.

Partant, la Municipalité estime justifiée la différence du montant de l'indemnité pour heure de nuit entre les sapeurs-pompiers, les ambulanciers et les policiers compte tenu de la différence de sollicitation.

En 2023, l'activité des sapeurs-pompiers entre 20h et 6h s'élève à 66 interventions d'une durée de plus de deux heures, ce qui fait une moyenne de 1.27 intervention par semaine. Ces interventions représentent pour la même année un total annuel de 223.05 heures, soit une durée moyenne de 3.38 heures (3h 22min.).

Question 8 : Comment la Municipalité justifie-elle le fait de louer environ 90 baux à loyer de places de parc aux sapeurs-pompiers de la caserne alors qu'il n'y a que 30 places disponibles et pourquoi la Municipalité a-t-elle refuser la solution pragmatique du partage d'un bail à trois pompiers, correspondant au nombre de places et ne contrevenant pas au plan de mobilité ?

La Municipalité tient à rappeler l'équité de traitement qu'elle entend appliquer au sein de son personnel communal. Elle est d'avis que tous les employé-e-s, y compris celles et ceux du SPSL, doivent s'inscrire dans la réglementation définie par le PML, qui prévoit d'ailleurs des spécificités selon les types de contraintes professionnelles. Ces contributions permettent d'aller vers une mobilité plus durable des collaborateurs et collaboratrices de la Ville.

Les nouvelles dispositions réglementaires du PML prévoient la possibilité de mutualiser sur un site les places de parc, notamment pour le personnel en rotation mais pas les baux. La spécificité des conditions de travail des sapeurs-pompiers est toutefois reconnue par le tarif préférentiel de CHF 50.- par mois qui leur est appliqué.

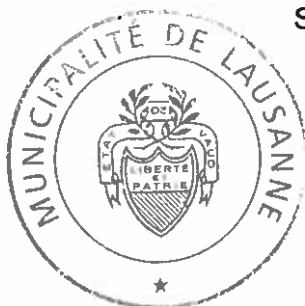
Encore une fois, par équité de traitement, la Municipalité est d'avis que toutes les collaboratrices et collaborateurs doivent être soumis aux mêmes règles, à savoir soit de payer CHF 90.- par mois s'ils n'ont pas de contraintes particulières ou CHF 50.- mois avec contraintes particulières.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de M. Pierre Conscience

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 14 novembre 2024.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter

