

Nouveau statut des sapeurs-pompiers professionnels
Réponse partielle à la motion de M. Yves-André Cavin et consorts

Rapport-préavis N° 2010/48

Lausanne, le 6 octobre 2010

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

1. Objet du rapport-préavis

Par ce rapport-préavis, la Municipalité entend présenter le nouveau statut des sapeurs-pompiers professionnels¹ et répondre partiellement à la motion de M. Yves-André Cavin et consorts, intitulée « Réorganisation du SSI, un statut pour les sapeurs-pompiers professionnels et une révision du RSSI pour les sapeurs-pompiers volontaires ».

Le nouveau statut précité, qui énonce les droits et obligations de l'employeur et du collaborateur, régit toutes les étapes et aspects de la carrière des sapeurs-pompiers professionnels, de l'engagement à l'école de formation, jusqu'à la fin des rapports de travail. Il traite des thèmes essentiels que sont la déontologie et le cadre juridique (contrat de travail durant la formation, dédit, aptitude à exercer la fonction, etc.).

En revanche, la révision du Règlement du service de secours et d'incendie (RSSI) ne pourra être entreprise que lorsque le Règlement d'application de la nouvelle Loi sur le service de défense contre l'incendie et de secours (LSDIS), adoptée par le Grand Conseil le 2 mars 2010, sera édicté. Ce n'est qu'à partir de ce moment que la réponse municipale à la motion de M. Yves-André Cavin et consorts pourra être complétée.

Il s'ensuit que, comme indiqué ci-dessus, le présent rapport-préavis, qui explique les buts recherchés au travers d'un nouveau statut des sapeurs-pompiers professionnels et traite des objets relevant de la compétence du Conseil communal, ne répond que partiellement à la motion de M. Cavin et consorts.

¹ Pour une meilleure lisibilité du document, seules les terminologies masculines ont été retenues pour les mots « sapeuse-s-pomprière-s, collaboratrice-s ».

2. Table des matières

1. Objet du rapport-préavis	1
2. Table des matières	2
3. Bref rappel de la situation du Service de protection et sauvetage	3
4. Mission générale du sapeur-pompier professionnel	3
5. Statut	3
5.1 <i>Déontologie et éthique</i>	3
5.2 <i>Engagement</i>	3
5.3 <i>Formation de base</i>	3
5.4 <i>Évolution professionnelle</i>	4
5.5 <i>Assurance accidents complémentaire</i>	4
6. Crédit-retraite et inconvénient de fonction	4
6.1 <i>Crédit-retraite</i>	4
6.2 <i>Suppression du crédit-retraite</i>	4
6.3 <i>Inconvénient de fonction</i>	5
7. Incidences financières	6
7.1 <i>Montant provisionné pour le crédit-retraite</i>	6
7.2 <i>Conséquences financières résultant de la suppression du crédit-retraite et de l'introduction du nouvel inconvénient de fonction</i>	6
8. Réponse partielle à la motion de Monsieur Yves-André Cavin et consorts	7
8.1 <i>Rappel de la motion</i>	7
8.2 <i>Réponse municipale</i>	7
9. Conclusions	8

3. Bref rappel de la situation du Service de protection et sauvetage

Le Service de protection et sauvetage (SPSL), anciennement Service de secours et d'incendie (SSI), est issu de la réorganisation complète de 2006. Ce service comprend une direction et trois divisions, à savoir celle de secours et incendie (DSI), au personnel de laquelle le futur statut des sapeurs-pompiers professionnels est dédié, celle du Groupe sanitaire et celle de la sécurité civile. Le service comprend également l'Office des pompes funèbres officielles (PFO) et le Centre de formation de La Rama.

4. Mission générale du sapeur-pompier professionnel

Dans le cadre de son activité, le sapeur-pompier professionnel, titulaire du brevet fédéral correspondant aux exigences de l'Office fédéral de la formation et de la technologie (OFFT), s'investit dans la sécurité et le sauvetage des personnes et des animaux en situation de danger, de crise ou de risque, ainsi que dans la sauvegarde de l'environnement et des valeurs matérielles. Les activités sont principalement de sauver, tenir, protéger, éteindre et prévenir les dommages subséquents, tout en assurant la sécurité personnelle de l'intervenant.

5. Statut

5.1 Déontologie et éthique

Le sapeur-pompier professionnel doit, en tout temps, se comporter de façon exemplaire, hors et en intervention. Il adopte une attitude exemplaire envers les usagers, la hiérarchie, les collègues et autres collaborateurs. Fondamentales, les notions de déontologie et d'éthique sont développées lors de l'école de formation.

5.2 Engagement

L'organisation du monde du travail des sapeurs-pompiers (OMTSP) est responsable de la définition des conditions d'admission, de la matière à apprendre, de la procédure de qualification, ainsi que des certificats et titres. L'OMTSP se compose de l'Association suisse des sapeurs-pompiers professionnels, de la Fédération suisse des sapeurs-pompiers professionnels et du Syndicat suisse des services publics.

L'engagement du sapeur-pompier professionnel découle des directives édictées par l'OMTSP, auxquelles s'ajoutent certaines dispositions du Règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC).

Le sapeur-pompier professionnel en formation est engagé par contrat de droit privé, à durée indéterminée, mais limitée à un maximum de 60 mois, à compter de la date d'engagement. Cette période est dévolue à la formation, ainsi qu'aux examens permettant d'obtenir le brevet fédéral de sapeur-pompier professionnel. Si le candidat échoue à trois reprises aux examens et ne peut ainsi pas obtenir ledit brevet, son contrat prend fin à l'échéance des 60 mois précités.

En revanche et bien évidemment, lors de l'obtention du brevet fédéral, le sapeur-pompier professionnel voit son contrat de droit privé converti en contrat de droit public, assorti d'une nomination provisoire.

5.3 Formation de base

Le métier de sapeur-pompier professionnel est reconnu comme profession de degré tertiaire depuis 2008 et sanctionné par un brevet fédéral. L'OMTSP édicte les mesures et normes de formation de base, auxquelles le

sapeur-pompier professionnel est tenu de se soumettre. La formation de base est destinée à acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'obtention du brevet fédéral.

5.4 Évolution professionnelle

Le système hiérarchique est basé sur l'attribution de grades, lesquels sont en relation avec la fonction exercée. Le salaire n'est pas directement lié au grade. Le statut, rédigé avec la collaboration du Service du personnel (SPeL), traite également du système de promotion, ainsi que de la formation continue en cours d'emploi. En cas d'inaptitude physique ou psychique, les dispositions spécifiques du statut sont appliquées, celles du RPAC ne l'étant que si les conditions posées par ledit statut ne sont pas remplies.

5.5 Assurance accidents complémentaire

Les assurances de base couvrant les cas d'accidents émettent souvent des réserves pour certaines catégories de risques. Le sapeur-pompier professionnel est exposé régulièrement à des risques particuliers (dangers potentiels durant les interventions, courses urgentes au volant de véhicules prioritaires). Le nouveau statut spécifie que le sapeur-pompier professionnel est au bénéfice d'une assurance accidents complémentaire, dont les primes sont payées par l'employeur.

6. Crédit-retraite et inconvénient de fonction

6.1 Crédit-retraite

En date du 1^{er} juillet 2000, est entré en vigueur, pour les sapeurs-pompiers professionnels, le crédit-retraite, constitué par un provisionnement des heures supplémentaires que l'horaire hebdomadaire de base de travail des intéressés implique d'effectuer par rapport aux autres membres du personnel communal.

Ce provisionnement permet au bénéficiaire d'anticiper de 30 jours par an, mais au maximum de 720 jours, soit deux ans, la cessation de son activité. Ce système complexe autorise le collaborateur à sortir des rangs, tout en restant intégré à l'effectif de la division « secours et incendie » du SPSL. Jusqu'au départ à la retraite effectif du collaborateur concerné, ce mode de faire engendre d'importantes complications dans la gestion du personnel de la division précitée, afin d'atteindre en tout temps l'effectif minimal prescrit. Le financement de la provision nécessaire pour permettre le paiement des mensualités dues dans le cadre du crédit-retraite, lorsque les bénéficiaires font valoir leur droit, est porté chaque année au budget.

6.2 Suppression du crédit-retraite

Afin de remédier à la lourdeur du système et à ses effets collatéraux particulièrement négatifs, il est prévu de supprimer le crédit-retraite. Pour ce faire, il conviendra de verser, au moment où la décision sera effective, le montant provisionné depuis le 1^{er} juillet 2000, soit l'équivalent de 315 jours de travail (si la réforme entre en vigueur au 1^{er} janvier 2011), à chaque bénéficiaire, sous la forme d'un montant unique correspondant à des heures supplémentaires excédentaires.

Une disposition transitoire est prévue pour le bénéficiaire qui a 50 ans ou plus. En effet, la possibilité lui est offerte de choisir entre le versement du montant provisionné ou l'anticipation du départ à la retraite, prévue par le système du crédit-retraite.

En contrepartie, il est prévu de revoir et d'aligner sur celui du Corps de police, le montant de l'inconvénient de fonction.

6.3 Inconvénient de fonction

L'instruction administrative du Règlement pour le personnel de l'administration communale N° 40.10 régit le versement de cette indemnité, qui s'élève à 4'800 francs par an.

Cette indemnité est due dès l'année d'entrée en fonction jusqu'au moment de la retraite. Elle n'est ni indexée au coût de la vie, ni prise en compte dans le traitement assuré à la Caisse de pensions.

L'inconvénient de fonction constitue la contrepartie particulière de diverses contraintes liées à la fonction de sapeur-pompier. A ce sujet, il convient, entre autres, de rappeler que le sapeur-pompier professionnel :

- peut élire domicile partout en Suisse, mais doit, compte tenu du fait qu'il fait partie de la réserve d'intervention ou qu'il effectue un service de piquet, être en mesure d'atteindre son lieu de prise de service dans un délai maximum de 30 minutes ;
- vit parfois, en raison d'un horaire de travail en rotation totale, en décalage avec le reste de sa famille et/ou de ses proches, que ce soit pour les repas ou les congés ;
- ne peut pratiquer certains loisirs, qui sont en décalage avec ses horaires ou exercer certaines activités incompatibles avec la profession.

A ce qui précède, s'ajoute la pénibilité du travail de sapeur-pompier professionnel, liée aux charges émotionnelle, psychique et physique, à la durée des interventions qui provoque le décalage des repas et l'impasse sur les pauses de travail, à la reprise de service durant les périodes de congé ou encore à la privation d'heures de sommeil.

Au demeurant et comme déjà dit, le sapeur-pompier professionnel, incorporé en section d'intervention ou à la centrale d'alarme et d'engagement, travaille en rotation complète, avec des plages de travail dédiées au renfort et à l'instruction ou à l'intervention. Dans ce contexte, le sapeur-pompier professionnel a un horaire hebdomadaire de 50 heures, en rotation totale.

En ce qui concerne l'Etat-major des sapeurs-pompiers, chaque officier est membre à part entière du piquet d'officier de service, ce qui représente une charge importante de conduite opérationnelle lors des interventions, à laquelle s'ajoute un travail quotidien de gestion administrative, technique et de personnel. Pour ce qui est des sapeurs-pompiers professionnels hors rang, ceux-ci contribuent activement au soutien et à la logistique, lors des interventions importantes et constituent la réserve d'intervention, qui peut être mise sur pied en tout temps, à l'instar des membres des sections d'intervention.

La question de l'indemnité pour inconvénient de fonction et service irrégulier n'est pas une spécialité propre au Corps des sapeurs-pompiers professionnels, puisque le Corps de police et les ambulanciers bénéficient également d'une telle indemnité.

A l'heure actuelle, la seule différence réside dans le fait que le policier bénéficie d'un inconvénient de fonction plus élevé que le sapeur-pompier professionnel (10'200 francs par an, au lieu de 4'800 francs par an).

Sachant que le sapeur-pompier professionnel se trouve confronté aux mêmes contraintes que le policier en matière d'horaire et de pénibilité, l'inconvénient de fonction du sapeur-pompier professionnel devrait être réévalué, afin d'assurer l'égalité de traitement entre ces deux catégories de membres du personnel de la Ville. Dans ce sens, l'inconvénient de fonction du sapeur-pompier professionnel devrait également, à l'instar de celui du policier, être indexé au coût de la vie et intégré au traitement assuré à la Caisse de pensions. L'introduction de l'inconvénient de fonction, aligné sur celui des membres du Corps de police, est prévue au 1^{er} janvier 2011. A cette date, lors de la première prise en considération de l'inconvénient de fonction dans le calcul du traitement assuré à la Caisse de pensions, cette dernière procédera à l'application de l'article 18

alinéa 5 de son règlement à tous les sapeurs-pompiers assurés concernés, y compris par analogie, afin de garantir que ladite prise en considération ne crée pas d'engagements nouveaux pour la Caisse de pensions de la Ville.

7. Incidences financières

7.1 Montant provisionné pour le crédit-retraite

Au 31 décembre 2010, le montant capitalisé pour assurer le paiement du crédit-retraite, que ce soit en temps ou sous la forme d'un versement unique, s'élèvera à 10'323'883 francs, charges sociales comprises.

7.2 Conséquences financières résultant de la suppression du crédit-retraite et de l'introduction du nouvel inconvénient de fonction

La carrière d'un sapeur-pompier professionnel se déroule approximativement sur une durée de 30 à 35 ans. Ces collaborateurs, qui ont entre 22 et 27 ans lors de leur engagement, peuvent faire valoir leur droit à la retraite entre 55 et 60 ans. Toutefois, cette période sera probablement écourtée dès 2011, l'âge de départ ne pouvant plus être inférieur à 58 ans. Durant leur carrière, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent espérer voir leur carrière évoluer jusqu'au grade de sergent-major, voire au delà pour environ 30 % d'entre eux.

Cela étant, il convient de nuancer ce qui précède, en relevant que l'obtention du brevet fédéral de sapeur-pompier professionnel offre de nouvelles perspectives en matière de mobilité professionnelle. En effet, il est possible pour tout sapeur-pompier professionnel de débiter son activité au sein d'un corps de sapeurs-pompiers professionnels et de poursuivre sa carrière dans d'autres corps, également professionnels. De ce fait, les sapeurs-pompiers, engagés pour le compte du corps professionnel lausannois, ne termineront plus obligatoirement leur carrière après une trentaine d'années au sein de ce même corps.

Estimation, pour l'ensemble des collaborateurs concernés, des conséquences financières annuelles résultant de la suppression du crédit-retraite et de l'introduction du nouvel inconvénient de fonction

	Coût annuel avec CR et IF à 4'800 francs	Coût annuel SANS CR, IF à 10'200 francs	Différences
Inconvénient de fonction	595'200.00	1'264'800.00	+ 669'600.00
Part communale à la Caisse de pensions pour l'inconvénient de fonction (24,5 %)	0.00	309'876.00	+ 309'876.00
Part communale aux charges sociales pour l'inconvénient de fonction (8,305 %)	49'431.00	84'711.00	+ 35'280.00
Crédit-retraite en francs	1'260'564.00	0.00	- 1'260'564.00
Vacances * (1/12 des droits individuels)	84'037.60	0.00	- 84'037.60
Assurance complémentaire LAA	0.00	12'933.20	+ 12'933.20
Totaux	1'989'232.60	1'672'320.20	-316'912.40
Différence annuelle **		-316'912.40	

CR = Crédit-retraite

IF = Inconvénient de fonction

* Durant la période de reprise du crédit-retraite, la totalité des droits du collaborateur sont maintenus, à l'exception de celui concernant le crédit-retraite lui-même. En effet, « la période de reprise du crédit-retraite ne génère pas de crédit-retraite ».

** Il faut relever que cette différence n'est valable que pour l'année choisie, à savoir 2010. En effet, les chiffres varient selon le nombre des collaborateurs concernés et en fonction de l'âge, du nombre d'années de service, de la situation familiale et du domicile de chaque intéressé. Par ailleurs, cette différence n'apparaît que durant 24 ans sur l'ensemble d'une carrière. De fait, dès que le nombre de 720 jours de crédit-retraite est atteint, le compte du collaborateur en cause cesse d'être alimenté.

8. Réponse partielle à la motion de Monsieur Yves-André Cavin et consorts

8.1 Rappel de la motion

La motion de M. Cavin et consorts, déposée le 15 mai 2007², développée le 6 novembre 2007³ et renvoyée à la Municipalité pour étude et rapport-préavis le 11 novembre 2008⁴, formule les trois demandes suivantes :

1. établir un statut des sapeurs-pompiers professionnels, qui englobe tous les aspects de cette profession, comme le cadre juridique, les aptitudes requises, les conditions salariales, les contraintes liées à cette activité, l'horaire de travail, la caisse de retraite, l'assurance accidents complémentaire, etc. ;
2. rédiger un règlement propre au Corps de sapeurs-pompiers professionnels à l'instar du Corps de police de Lausanne ;
3. réviser le Règlement du Service de secours et d'incendie (RSSI) du 21 novembre 1995 qui règle principalement l'organisation et les activités des sapeurs-pompiers non professionnels (volontaires).

8.2 Réponse municipale

En préambule, il convient de rappeler que le traitement de la troisième demande a été, par décision du Conseil communal, assorti d'un délai d'un an, à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur le service de défense contre l'incendie et de secours. Or, si, comme déjà indiqué précédemment, cette loi a été adoptée par le Grand Conseil vaudois le 2 mars 2010, son règlement d'application n'a pas encore été édicté. Ce n'est donc que lorsque ce dernier sera en vigueur que le Règlement du Service de secours et d'incendie (RSSI) pourra être révisé.

Cela étant et s'agissant de l'établissement d'un statut du sapeur-pompier professionnel, il convient de souligner que l'Association du personnel des sapeurs-pompiers professionnels lausannois A3P a été associée à toute la procédure de l'élaboration de celui-ci. Dit statut a été approuvé par la Municipalité, dans sa séance du 6 octobre 2010.

Ce statut englobe tous les aspects de la profession de sapeur-pompier, soit la mission générale, l'engagement, la formation de base et continue, la nomination, l'évolution professionnelle, les droits et obligations des collaborateurs, les droits et obligations de l'employeur, la déontologie et l'éthique, ainsi que la fin des rapports de travail. Tous les éléments qui composent le statut des sapeurs-pompiers professionnels et qui régissent l'exercice de cette profession spécifique se retrouvent dans différents textes, à savoir les dispositions édictées par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), ainsi que par la Fédération suisse des sapeurs-pompiers professionnels (FSSPP), la Loi sur le service de défense contre l'incendie et de secours (LSDIS), le Règlement sur le service de défense contre l'incendie et de secours (RSDIS), le Règlement du service de secours et d'incendie (RSSI) de la Ville de Lausanne, le Règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC) et les instructions administratives (IA-RPAC) qui en découlent.

² Bulletin du Conseil communal (BCC) 2006-2007, tome II, p. 475

³ BCC 2007-2008, tome I, p. 271

⁴ BCC 2008-2009, tome I, pp. 385-387

Les IA-RPAC touchant au métier de sapeur-pompier professionnel sont nombreuses. Elles sont en cours d'adaptation aux règles figurant dans le statut. Dans ces circonstances, la Municipalité estime avoir répondu à la première demande de la motion.

Au reste et pour ce qui est de la rédaction d'un règlement propre au Corps de sapeurs-pompiers professionnels, à l'instar de celui édicté pour le Corps de police, il apparaît comme superfétatoire. En effet, le métier de sapeur-pompier est régi dans tous ses aspects par les dispositions relevant de l'Organisation du monde du travail des sapeurs-pompiers (OMTSP), de la FSSPP, de l'OFFT, de la LSDIS, du RSDIS et du RSSI. La Municipalité renonce donc à émettre un tel règlement.

9. Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis N° 2010/48 du 6 octobre 2010 ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'adopter les intentions de la Municipalité de Lausanne visant à l'introduction, dès le 1^{er} janvier 2011, d'un statut pour les sapeurs-pompiers professionnels ;
2. d'accepter le principe de la suppression du crédit-retraite et de l'introduction, pour les sapeurs-pompiers professionnels, en remplacement de l'inconvénient de fonction actuel, d'un inconvénient de fonction identique (montant et modalités) à celui accordé aux policiers ;
3. d'accepter, pour les sapeurs-pompiers professionnels, le principe de la prise en charge d'une assurance accidents complémentaire ;
4. d'approuver la réponse partielle de la Municipalité à la motion de M. Yves-André Cavin et consorts, intitulée : « Réorganisation du SSI, un statut pour les sapeurs-pompiers professionnels et une révision du RSSI pour les sapeurs-pompiers volontaires ».

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :
Daniel Brélaz

Le secrétaire :
Philippe Meystre