

**INT 08-2024 - Réponse municipale à l'interpellation de la Conseillère De Boer Eva et Consorts
"Démissions au sein du SDIS Malley"**

Madame la Présidente
Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

La Municipalité répond comme suit à l'interpellation citée en titre, déposée au Conseil communal du 24 juin 2024.

Question 1

Quelles mesures ont été prises pour remédier aux problèmes de climat de travail dénoncés par les pompiers démissionnaires et comment répondez-vous aux critiques formulées par les démissionnaires ?

Les Municipaux en charge du SDIS Malley ont rencontré l'ensemble des parties prenantes, soit :

- Le chef OI (organisme d'intervention = caserne) de Prilly pour point de situation
- L'EM (état-major) incorpore
- Le Commandant
- Les membres des OI pour ceux qui souhaitaient participer.

Un problème de communication a été mis en évidence concernant l'ensemble des parties. Et d'acceptation d'une évolution du SDIS.

Dans un premier temps, les chefs OI ont été intégrés à l'EM, leur permettant d'avoir un accès direct aux informations et suivi divers.

Cette situation ayant plus que crispé les parties, les municipalités ont imposé à l'EM un accompagnement. Celui-ci a été organisé via le service RH de la ville de Renens et a débuté le 20 juin.

Puis pour l'OI de Prilly, 3 soirées ont été organisées par et avec l'EM, pour une mise à plat des problématiques et ressenti. Dans ce cadre-là les sapeurs présents ont été informés de ce coaching.

Question 2

Prévoyez-vous une médiation indépendante pour faciliter le dialogue entre les pompiers et l'état-major et tenter de réintégrer les démissionnaires dans de bonnes conditions ?

Comme mentionné ci-dessus, l'accompagnement pour l'EM, a inclus la rencontre avec une partie des 11 démissionnaires.

Question 3

Envisagez-vous un audit externe pour évaluer les allégations d'incompétence et de favoritisme au sein de l'état-major du SDIS Malley ?

En parallèle au coaching, l'EM a sollicité au travers des municipalités, une supervision et analyse de fond du fonctionnement du SDIS par l'ECA.

La également l'ensemble des parties a été rencontrée.

Contrairement au coaching cette analyse tient compte de nombreux critères, soit :

- Le management de l'EM – la communication à la troupe
- L'implication des membres de l'EM
- Le respect des lois et leur application
- Pour la troupe : le respect de la voie hiérarchique, des consignes et règlements.

La également cette supervision a été annoncée aux membres présents lors de la 3ème soirée de juin, en leur précisant qu'ils pouvaient sans autre s'adresser directement à l'auditeur désigné par l'ECA.

Lors de la présentation aux 2 municipaux du résultat de cet analyse ceci en attendant le rapport final, il est relevé :

- Une amélioration dans la manière de communiquer doit être mise en place (journal, news letters)
- Une communication plus directe avec la troupe. L'ECA relève que l'intégration des chefs OI aux séances de l'EM va dans ce sens.
- De continuer le coaching déjà mis en place en lien avec la communication.
- Sensibiliser les sapeurs au rôle et à la mission sécuritaire devant être assumée individuellement.

Question 4

Y a-t-il un plan pour améliorer la formation en leadership et en gestion des ressources humaines des membres de l'état-major, et quelle est la stratégie pour suivre régulièrement la situation au SDIS Malley ?

- L'accompagnement mentionné au point 1, a été suivi par un coaching de l'EM sur le leadership et en ressources humaines.
- Pour formaliser le suivi actuel, les Municipaux participeront dorénavant à 2 séances de l'EM par année ou sur demande.

Question 5

Quels plans sont en place pour assurer que les services d'urgence restent opérationnels malgré les démissions ?

- Une réorganisation des tournus de permanence a été nécessaire. Les sapeurs de Renens sont venus compléter les groupes de l'OI de Prilly, pour assurer les missions du SDIS.

Question 6

Quelles initiatives sont prévues pour améliorer la rétention des pompiers volontaires et attirer de nouveaux volontaires que ce soit de jour ou de nuit ?

- L'EM a déjà valorisé le travail de sapeur-pompier volontaire en augmentant leur tarif horaire, soit une augmentation de 8 à 10 % selon les catégories.
- Les piquets du weekend ont été également valorisés à hauteur de 25 %.
- Depuis l'arrivée du nouveau chef DPS et avec l'appui de responsable Instruction, une volonté de diversifier les exercices a été mise en place, pour rendre plus attractif ces derniers.

Le manque de volontaire n'est pas propre à notre SDIS et s'inscrit dans un problème sociétal. L'EM demande aux entreprises et à l'administration de permettre à leur collaborateur de se mettre à disposition. Pour ce faire l'EM propose une formation adaptée ne nécessitant pas de présence le soir et les samedis. Pour exemple Pully l'a mis en place.

Pour la journée de recrutement annuel, le SDIS Malley a envoyé 3675 courriers dont 1208 pour Prilly.

Question 7

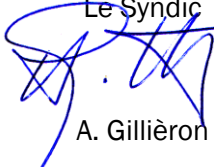
Pourriez-vous détailler le plan de réorganisation pour assurer que les effectifs de Renens et Prilly puissent combiner leurs efforts et maintenir les piquets nécessaires ?

- Actuellement il y a 6 groupes à Renens et 5 à Prilly.

Avec la baisse d'effectif sur Prilly, le nombre de groupe devrait passer à 4 (3 groupes de Prilly et 1 de Renens), il est vrai que la fréquence de permanence est plus rapprochée comme cela l'a déjà été par le passé.

Au vu de ce qui précède, la Municipalité vous demande, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers, d'accepter la réponse municipale à l'interpellation précitée.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic		La Secrétaire
		
A. Gillieron		S. Böhlen

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 28 octobre 2024

Réponse présentée au Conseil communal en séance du 11 novembre 2024