

RÉPONSE À LA QUESTION ÉCRITE 2.02/26

La sécurité de la population : la Ville répond-elle aux besoins ?

Monsieur Patrick Frein, Le Centre

La question écrite porte sur le Service d'incendie et de secours (SIS) de la ville de Delémont. Le centre de renfort (CRISD) connaît depuis plusieurs années des difficultés persistantes en matière de recrutement et de renouvellement d'effectifs. L'auteur de la question relève la diminution marquée de réengagement d'employés communaux, ce qui soulève des interrogations quant au rôle d'exemplarité de la capitale jurassienne.

Le Conseil communal prend acte de la question écrite déposée par le groupe Le Centre (M. Patrick Frein) et répond comme suit aux interrogations soulevées.

1. Pour quelles raisons le nombre d'employés communaux engagés au CRISD est-il passé de huit en 2010 à un seul en 2026 ?

La diminution du nombre d'employés communaux engagés au sein du CRISD dépasse le cadre de la problématique communale et est observée à l'échelle cantonale et nationale. Cette tendance généralisée s'explique principalement par une baisse générale de l'engagement volontaire dans les corps de milice. D'un côté, les évolutions structurelles du monde du travail (spécialisation accrue des postes, contraintes organisationnelles, exigences de disponibilité), d'un autre les nombreuses obligations et répercussions extra-professionnelles (vie familiale ou autre) ainsi que les très fortes exigences (compétences, formations, sécurité) liés au service de milice expliquent également le recul de personnes qui s'engagent volontairement au profit de services d'intervention.

2. La Municipalité reconnaît-elle un déficit d'effectif opérationnel du CRISD en journée et entend-elle y remédier ?

Le statut de centre de renfort impose de pouvoir répondre à 2 alarmes simultanément par un premier groupe d'intervention de 6 à 8 personnes. Cette condition est pleinement respectée en dehors des heures de travail, par la présence à Delémont d'un nombre suffisant de sapeurs-pompiers. Elle peut s'avérer moins évidente à garantir en permanence durant les heures de travail. La disponibilité du personnel peut être variable, selon leur type de travail et selon les obligations liées à l'activité professionnelle, les contraintes et impératifs professionnels ne permettant pas de mobiliser en permanence toutes les personnes incorporées au service de milice.

L'organisation du CRISD a toujours permis de répondre aux alarmes en journée et peut compter sur le soutien des SIS voisins, si des événements majeurs ou plusieurs événements cumulés devaient se présenter en journée. Le dispositif repose ainsi sur une organisation coordonnée à l'échelle régionale et permet de garantir une intervention rapide et efficace.

La Municipalité rend attentif que les variations d'effectifs ne sont pas une problématique spécifique à Delémont mais se vérifient à des échelons plus larges. La recherche de mesures de remédiations au niveau communal uniquement ne saurait être une solution viable et une réflexion et des démarches conjointes et coordonnées au niveau régional doivent donc être entreprises.

A ce titre, un projet de réorganisation des sapeurs-pompiers jurassiens est actuellement à l'étude afin de mettre sur pied 3 régions de défense incendie et de secours, une par district, au lieu de 16 SIS et 2 CRIS aujourd'hui. Les SIS et CRIS actuels seront rattachés à la région de défense incendie et de secours (RDIS) de leur district qui ne formera qu'une seule entité. Cette réorganisation fait actuellement l'objet d'une étude par un groupe de travail composé de personnes issues du monde des sapeurs-pompiers et du monde politique. Une nouvelle équipe de l'inspection a repris le dossier afin de proposer une solution au Gouvernement dans l'objectif de parvenir à la mise sur pied d'une nouvelle organisation dans les années futures.

3. Mesures d'encouragement

Depuis 5 ans, le CRISD organise deux recrutements annuels. Un premier recrutement officiel en janvier où sont convoqués, selon la législation en vigueur, les jeunes gens qui ont 22 ans dans l'année en cours. Un deuxième recrutement, dénommé recrutement des volontaires est organisé simultanément dans toute la Suisse romande, où peuvent se présenter spontanément toutes les personnes intéressées à rejoindre les sapeurs-pompiers. Ce recrutement apporte également 1 à 3 personnes supplémentaires par année. De la promotion est faite par le CRISD dans les médias, sur les réseaux sociaux, etc... chaque année pour le recrutement volontaire du mois de novembre.

La Municipalité continue d'encourager l'engagement volontaire au sein de son personnel, notamment à travers son rôle d'« employeur partenaire ». Diverses mesures organisationnelles et de sensibilisation ont été mises en place, même si celles-ci ne suffisent pas à inverser une tendance sociétale plus large. Des efforts seront poursuivis par l'entremise de campagnes d'information périodique afin de soutenir les efforts de recrutement.

4. Pourquoi la Municipalité n'applique-t-elle pas les articles 25, al. 3 et 8 de la loi cantonale sur le service de défense contre l'incendie et de secours (RSJU 875.1) ?

Le Conseil communal tient à préciser qu'il n'est pas réaliste de prétendre contraindre les employés communaux à s'engager dans le SIS.

Cette mesure n'a jamais été appliquée par la Municipalité, ceci pour plusieurs raisons qui l'expliquent. L'engagement au sein d'un service de milice repose par nature sur le volontariat, condition essentielle à la motivation, à la qualité de l'engagement et à la pérennité du système. Enfin, les exigences opérationnelles (formations, disponibilité, aptitudes physiques) ne sont pas compatibles avec une obligation généralisée. Certains aspects réglementaires ou juridiques (RPer, aspects contractuels, entre autres) ne permettent pas d'imposer une telle obligation de manière ciblée au personnel communal et une contrainte de ce type poserait des problèmes de proportionnalité et d'égalité de traitement, sachant notamment qu'une part importante du personnel ne réside pas sur territoire communal.

Le Conseil communal privilégie dès lors une approche fondée sur l'incitation et la collaboration intercommunale afin de garantir des interventions efficaces.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le président :

Le chancelier :

Damien Chappuis

Nicolas Guenin

Delémont, le 31 mars 2026