

S.D.I.S.

Service Départemental d'Incendie et de Secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des Délibérations

Séance du 11 février 2019

Délibération n° 2019-01

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Membres du CA.SDIS en exercice	:	25
Présents à la séance	:	20
Pouvoirs	:	3
Nombre de votants	:	23
Quorum	:	13
Date de la convocation	:	29 janvier 2019
Affichée le	:	29 janvier 2019
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mille dix-neuf, le onze février à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son Président en application de l'article L. 1424-28 du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la présidence de M. André ACCARY, Président du Conseil d'Administration.

Etaient présents :

M. André ACCARY, M. Jean-Claude BECOUSSE, Mme Colette BELTJENS, M. Pierre BERTHIER,
Mme Marie-Christine BIGNON, M. Frédéric CANNARD, Mme Carole CHENUET, M. Maurice COCHET,
M. Jean-Michel DESMARD, Mme Catherine FARGEOT, Mme Marie-Thérèse FRIZOT,
Mme Dominique LANOISELET, M. Jean-Paul LUARD, M. Jean-Louis MARTIN, Mme Édith PERRAUDIN,
Mme Virginie PROST, M. Jacky RODOT, Mme Françoise VERJUX-PELLETIER, M. Jean-Yves VERNOCHE

Suppléances :

- M. Louis PONCET était suppléé par M. François BONNETAIN

Excusés :

Mme Catherine AMIOT, non suppléée
Mme Mathilde CHALUMEAU, non suppléée
Mme Violaine GILLET, non suppléée
M. Bertrand ROUFFIANGE, non suppléé
M. Jean-Claude LAGRANGE, non suppléé

Pouvoirs :

Mme Catherine AMIOT a donné pouvoir à Mme Colette BELTJENS
Mme Violaine GILLET a donné pouvoir à M. Frédéric CANNARD
M. Jean-Claude LAGRANGE a donné pouvoir à Jean-Paul LUARD

Secrétaire de séance : Mme Virginie PROST

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

En application de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent, aux collectivités territoriales et aux Établissements Publics de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20 000 habitants, d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Les S.D.I.S. ne sont pas expressément cités par les textes, mais les règles budgétaires qui leur sont appliquées sont celles des départements.

Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines du S.D.I.S. en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relative au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

I – PARTIE CONSACRÉE AUX PERSONNELS PERMANENTS : **SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS (S.P.P.) & PERSONNELS** **ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES ET SPÉCIALISÉS (P.A.T.S.)**

Bilan en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les données exploitées, tant au niveau du S.D.I.S. 71 qu'au niveau national, sont celles relatives à l'exercice 2018. A défaut, la période de référence est indiquée.

1.1. – Effectifs

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent 61 % du personnel, mais elles se heurtent au "plafond de verre" (*frein invisible* à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques) et ne sont que 29 % dans l'encadrement supérieur et de direction (Chiffres-clés DGAFP 2017).

Au S.D.I.S. 71, les femmes représentent 16,8 % (16,9 % en 2017) du personnel, et elles sont présentes à proportion de 2,8 % (contre 2,8 % en 2017 et 1,5 en 2016) dans l'encadrement supérieur et de direction. La proportion est de 6 % (contre 5,1% en 2017 et 4 % en 2016) si on inclut les agents féminins de catégorie B.

Les femmes sapeurs-pompiers du S.D.I.S. 71 représentent 15,7 % (contre 15,2 % en 2017 et 14,9 % en 2016) des effectifs S.P.P. et S.P.V. confondus, pourcentage identique à la moyenne nationale (Statistiques S.D.I.S. 2017 D.G.S.C.-G.C.).

La féminisation de la profession de sapeur-pompier évolue lentement, ce qui explique la sous-représentation des femmes sapeurs-pompiers. Le stéréotype du sapeur-pompier, "*sauveur incarné par un homme exerçant un métier requérant une force physique*", est encore bien ancré dans les mentalités. Cela étant, les campagnes d'information nationales et locales contribuent au changement de cette image.

67 % des P.A.T.S. sont des femmes au S.D.I.S. de Saône-et-Loire (55 % pour la moyenne nationale des S.D.I.S.).

☞ Répartition par filière et par catégorie hiérarchique

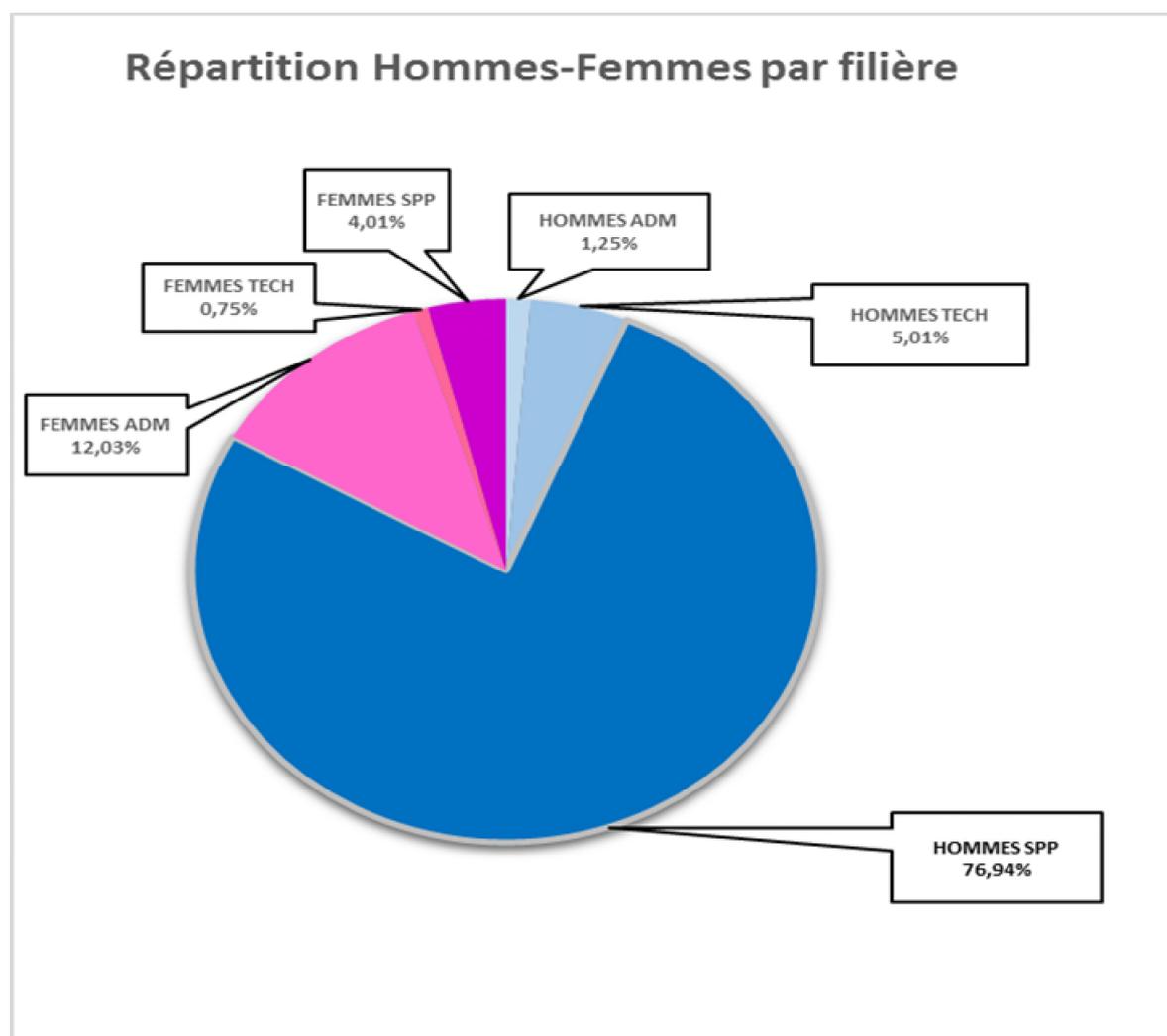
	CAT A				CAT B				CAT C				TOTAUX			
	H	tx	F	tx	H	tx	F	tx	H	tx	F	tx	H	tx	F	tx
FILIERE ADM	3	0,8%	7	1,75%	1	0,3%	10	2,51%	1	0,3%	31	7,8%	5	1,3%	48	12,0%
FILIERE TECH	6	1,5%	1	0,25%	6	1,5%	2	0,50%	8	2,0%	0	0,0%	20	5,0%	3	0,8%
FILIERE SPP	20	5,0%	3	0,75%	50	12,5%	1	0,25%	237	59,4%	12	3,0%	307	76,9%	16	4,0%
TOTAUX	29	7,3%	11	2,8%	57	14,3%	13	3,26%	246	61,7%	43	10,8%	332	83,2%	67	16,8%
TAUX	7,3%		2,8%		14,3%		3,3%		61,7%		10,8%		83,2%		16,8%	100%

Les pourcentages exprimés le sont par rapport à l'effectif global.

Le nombre de femmes en catégorie A demeure constant (11). Celui des femmes en catégorie B passe de 9 à 13.

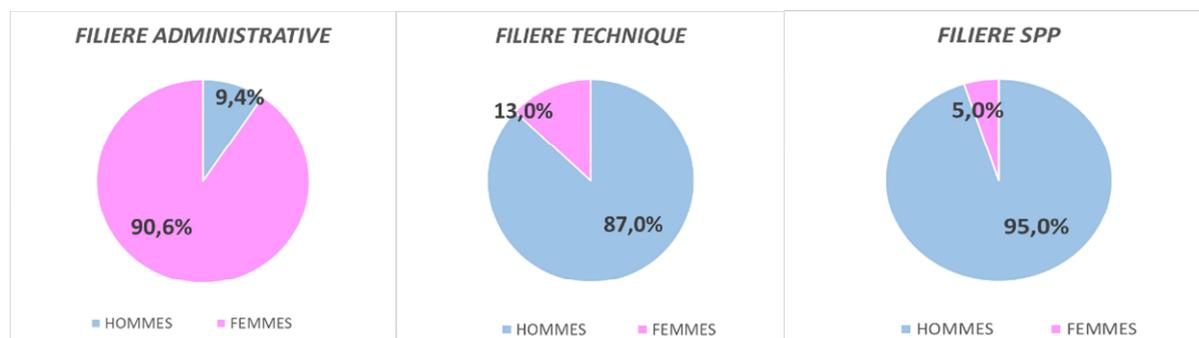
Cette augmentation est due à des nominations et des recrutements de femmes sur des emplois d'encadrement et de chargé de projet, dans les filières administrative et technique.

☞ Schéma répartition femmes-hommes par filière, par rapport à l'effectif global



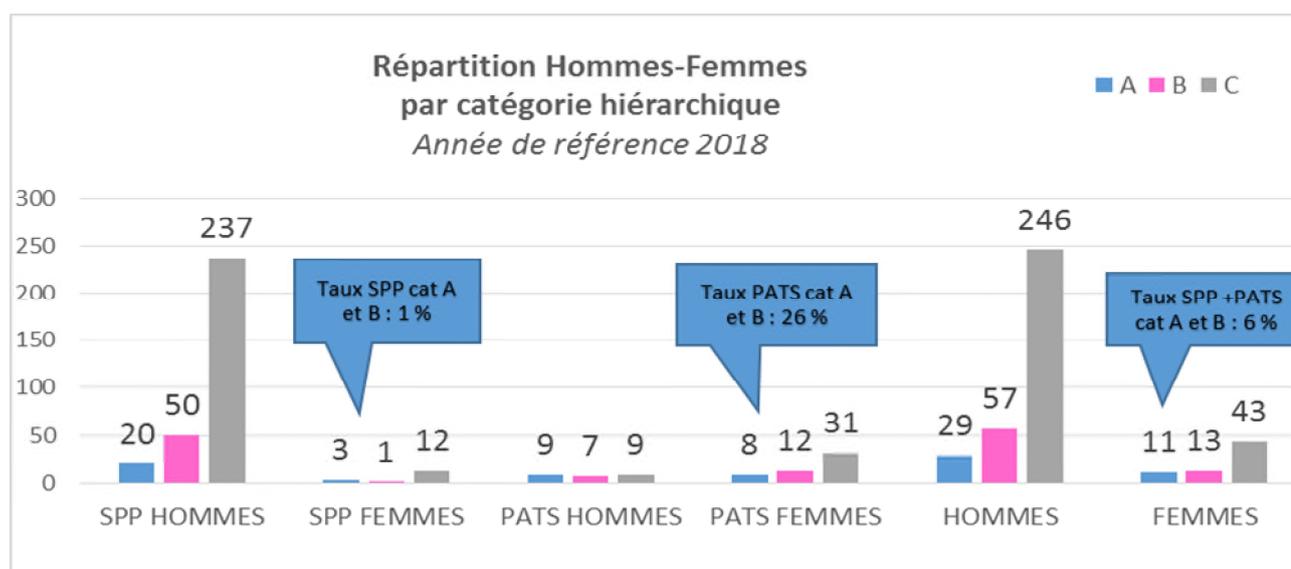
☞ Répartition femmes/hommes en distinguant les filières

La répartition par filière est proche de celle rencontrée au niveau national, avec une surreprésentation de femmes dans la filière administrative, et une forte sous-représentation dans les deux autres filières existant au S.D.I.S. 71.



Pourcentages femmes-hommes exprimés pour chaque filière

☞ Répartition femmes-hommes par catégorie hiérarchique



Le schéma ci-dessus fait apparaître les éléments suivants :

- Parmi les S.P.P., 1 % des officiers sont des femmes (idem 2017).
- Parmi les P.A.T.S., 26 % des cadres sont des femmes (21 % en 2017 et 16 % en 2016).
- Sur l'effectif global le nombre de femmes cadres s'élève à 6 % (5 % en 2017).

Ce "plafond de verre" s'explique également par la lente féminisation de la profession de sapeur-pompier.

1.2. – Recrutement

Le nombre de recrutements en 2018 S.P.P. et P.A.T.S. confondus est le suivant :

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	1	1	2
B	1	7	8
C	2	17	19

81 % des effectifs du S.D.I.S. relèvent de la filière sapeur-pompier. Le turn-over concerne donc très majoritairement les S.P.P. de catégorie C titulaires du concours de caporal. Or, un nombre réduit de femmes s'inscrit au concours, en raison des stéréotypes associés à l'emploi de sapeur-pompier.

Par ailleurs, toujours en matière de recrutement, le S.D.I.S. est vigilant à respecter une représentation féminine systématique au sein des jurys de recrutement qu'il organise, conformément au décret n° 2015-323 du 20 mars 2015.

1.3. – Formation

Nombre d'agents S.P.P. et P.A.T.S. formés en 2018

Catégories	Formation Femmes	% sur effectif global Femmes	Formation Hommes	% sur effectif global Hommes
A	5	45,5%	25	86,2%
B	2	15,4%	55	96,5%
C	19	44,2%	246	100%
Ensemble	26	38,8%	326	98,2%

Les effectifs du S.D.I.S. sont majoritairement composés d'hommes sapeurs-pompiers. Or les obligations réglementaires en matière de formation sont beaucoup plus élevées dans la filière sapeur-pompier, d'autant plus qu'un maintien des acquis des spécialités est nécessaire et conséquent (ex : plongée, risques chimiques...).

Chez les P.A.T.S. où les femmes sont majoritaires, les formations concernent essentiellement les préparations à examen et à concours, ainsi que les formations d'intégration et de perfectionnement.

Le nombre de personnels féminins formés en 2018 est dû à l'organisation d'un cycle de formation en bureautique et sur le nouveau logiciel de gestion du temps de travail qui a été initié en 2017.

L'écart n'est donc pas fondé sur le sexe, mais sur l'appartenance ou non à l'emploi de S.P.P.

1.4. – Instances de dialogue social

Les proportions de femmes dans les instances représentatives (collèges des représentants des personnels) sont les suivantes :

- ☞ Comité Technique (C.T.) : 2 femmes sur un collège de 12 représentants.
- ☞ Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) des S.P.P. de catégorie C : 1 femme sur un collège de 8 représentants.
- ☞ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) : 2 femmes sur un collège de 12 représentants.
- ☞ Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours (CAT.SIS) : aucune femme sur un collège de 20 représentants S.P.P. et S.P.V.

- ☞ Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires (C.C.D.S.P.V.) : 1 femme sur un collège de 14 représentants.
- ☞ Instance du dialogue social départemental (instance informelle) : composée par désignation des représentants de l'Administration et des organisations syndicales en leur sein ; la composition et le nombre de femmes varient sur l'initiative des organisations syndicales.

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 établit des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires, avec une entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique, soit en décembre 2018.

Le nombre de femmes élues à ces instances le 6 décembre 2018 respecte les nouvelles dispositions législatives, sans pour autant que leur nombre ait augmenté par rapport à 2014.

Avant l'application du décret, la proportion est d'ores et déjà respectée pour le C.T., la C.A.P. et le C.H.S.C.T.

1.5. – Temps de travail

- ☞ Temps partiel : 10 agents à temps partiel (contre 8 en 2017), sur autorisation accordée par le Service ; aucun agent à temps non complet :
 - 2 agents féminins de catégorie A à 80 % (1 P.A.T.S. et 1 S.P.P.).
 - 6 agents féminins de catégorie C à 80 % (P.A.T.S.).
 - 2 agents masculins de catégorie C à 80 % (S.P.P.).
- ☞ Absences : le taux d'absentéisme est relativement peu élevé (6,52 % en 2017, 6,13 % en 2016), en comparaison avec les collectivités de taille équivalente.

	Hommes	Femmes
Maladie	89	20
Accident	70	3
Maternité	0	0
Paternité	11	0
Autres (autorisations d'absence évènements familiaux et concours)	89	27
TOTAUX	259	50

*période du 01/12/2017 au 30/11/2018

- ☞ Congés de paternité : 11 agents ont bénéficié d'un congé de paternité pour 121 jours de congé.
- ☞ Congé parental : 1 agent (femme de catégorie A) a bénéficié d'un congé parental pour 110 jours en 2018.

1.6. – Promotion professionnelle

☞ Déroulement de carrière

Mesure d'avancement	Femmes	% / total	Hommes	% / total	Total
Avancement d'échelon	24	18%	106	82 %	130
Avancement de grade	16	33 %	32	77 %	48
Promotion interne	0	0 %	9	100 %	9

Pour mémoire : la proportion femmes-hommes au S.D.I.S. 71 est de 17 % contre 83 %.

Les avancements de grade concernent principalement le grade d'adjudant, détenu très majoritairement par des hommes (emploi de chef d'agrès tout engin).

L'accès au grade de sergent se faisant par changement de cadre d'emplois, ceci renforce le nombre de promotions internes en faveur des hommes.

☞ Emplois de conception et de direction

Il s'agit des emplois de directeur, directeur-adjoint, directeur administratif et financier, ainsi que des emplois de chefs de groupement.

CATEGORIE A			
Filières	Hommes	Femmes	% par filière
FILIERE ADM	1	3	31 %
FILIERE TECH	0	0	0 %
FILIERE SPP	9	0	69 %
TOTAUX	10	3	13
TAUX	77 %	23 %	100 %

La répartition est équilibrée chez les P.A.T.S., mais ne l'est pas chez les S.P.P., toujours en raison de la question de la faible féminisation de cette profession.

1.7. – Conditions de travail

Les cycles de travail diffèrent suivant l'appartenance aux filières. Les filières administrative et technique ont un régime de travail hebdomadaire fixé à 39 heures depuis 2002. Les sapeurs-pompiers professionnels ont des régimes de service mixtes, regroupant du S.H.R., de la garde et des astreintes, les décomptes étant semestriels.

	Hommes	Femmes	Totaux
Hebdomadaire (P.A.T.S.)	25	51	76
Autres (S.P.P.)	307	16	323

1.8. – Rémunération

Il s'agit de rémunérations moyennes nettes mensuelles, primes et heures supplémentaires comprises :

Traitement	Femmes	Hommes	Ecart F/H	% variation (en plus pour les H)
Catégorie A	3 429,83 €	4 540,36 €	1 110,53 €	+ 32,38 %
Catégorie B	2 343,08 €	3 315,38 €	972,30 €	+ 41,50 %
Catégorie C	2 016,34 €	2 429,76 €	413,42 €	+ 20,50 %
Global	2 330,55 €	2 757,01 €	426,46 €	+ 18,30 %

Le traitement moyen national dans la Fonction publique Territoriale pour un agent masculin en E.T.P. est de 10 % supérieur à celui d'un agent féminin en E.T.P. (chiffres clés égalités F/H 2017 D.G.A.F.P.).

Au S.D.I.S. 71, l'écart est de 18 % (en légère baisse par rapport à 2017), et il s'explique par la présence du "plafond de verre", le nombre réduit de S.P.P. féminins dans les effectifs, ainsi que les primes plus importantes pour les S.P.P. (par rapport à celles des P.A.T.S., dont les effectifs sont composés majoritairement de femmes).

De surcroît, on constate pour les agents de catégorie A et B :

- ☞ Une baisse du traitement moyen pour les femmes par rapport à 2017 en raison de recrutement ou d'intégration de cadres femmes jeunes, donc avec un traitement indiciaire moins élevé, ce qui fait diminuer la moyenne.
- ☞ Une augmentation pour les hommes par rapport à 2017 en raison de la hausse des recrutements de lieutenants hommes (emploi de chef de groupe).

1.9. – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les agents des filières administrative et technique ont la possibilité d'adapter leur temps de travail aux contraintes familiales. En effet, le protocole d'accord A.R.T.T. pour ces agents prévoit que la journée de travail se divise en plages fixes où la présence est impérative, et en plages variables qui permettent à l'agent de définir librement ses heures d'arrivée et de départ, sous réserve des nécessités de service et des permanences à assurer.

Les principaux bénéficiaires en sont les agents féminins (67 % de femmes parmi les P.A.T.S.).

Les réunions se déroulent en journée, à l'exception de celles incluant les S.P.V., dont la disponibilité est limitée en journée.

S'agissant des S.P.P., les régimes de service s'appliquent aux femmes comme aux hommes, sans distinction particulière.

1.10. – Vie au travail

Le S.D.I.S. limite les déplacements professionnels en ayant recours à la visio-conférence ; le sujet du télétravail n'a pas été encore abordé dans le cadre du dialogue social.

Le don de jours de repos à un collègue parent d'un enfant malade est possible (décret n 2015-580 du 28 mai 2015).

Le Service développe un dispositif d'alerte (réseau des cadres, des représentants des organisations syndicales...) et de prise en charge des risques psycho-sociaux (experts S.P.V. psychologues), dans le cadre des actions engagées par le C.H.S.C.T. Ce dispositif passe également par une meilleure exploitation des informations concernant la qualité de vie au travail, recueillies dans le cadre des entretiens professionnels.

1.11. – Prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutte contre toute forme de harcèlement

Le S.D.I.S. est particulièrement vigilant sur la question des violences faites aux agents :

- ☞ Prévention du harcèlement moral et sexuel : un dossier a été réalisé en 2018 concernant la sensibilisation des personnels : cette action de prévention sera déployée en 2019, en liaison avec le C.H.S.C.T.
- ☞ Agressions verbales et physiques subies par les agents en interventions (chiffres 2018 arrêtés au 01/12/2018) :
 - Dépôt de plainte en cas d'agression de sapeurs-pompiers par des victimes secourues (5) ou par des tiers (5), à savoir deux outrages, trois agressions verbales constituant des menaces, dont une infraction caractérisée par des menaces de mort, trois actes de violences volontaires, dont une mise en danger de la vie d'autrui et une dégradation de biens (jets de pierres sur véhicule).
 - L'année 2018 a été marquée par une agression particulièrement violente avec armes à feu qualifiée de violences aggravées. Cet évènement a entraîné à lui seul 22 jours d'I.T.T. en raison des dommages psychologiques subis par les trois agents, soit l'intégralité des I.T.T. recensées cette année.
 - Au total, ce sont cinq femmes et dix-huit hommes qui ont été agressés en 2018 pour un ensemble de 10 évènements (faits commis lors d'une même intervention sur un ou plusieurs agents, ces derniers ayant pu subir des préjudices distincts).
- ☞ Formations "gestion de la violence" : le Service a organisé 4 stages de 3 jours en lien avec le C.N.F.P.T. ; ces formations ont abordé les techniques de gestion des situations opérationnelles "sous tension" ; des actions sont à l'étude pour 2019.

II – PARTIE CONSACRÉE AUX SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (S.P.V.)

Rapport sur l'engagement des femmes S.P.V. au S.D.I.S. 71.

☞ Répartition femmes-hommes S.P.V.

L'effectif des femmes au S.D.I.S. 71 se maintient au taux de 17,5 % environ des effectifs S.P.V. (taux similaire à la moyenne nationale), soit 326 femmes en 2018 (contre 316 en 2017).

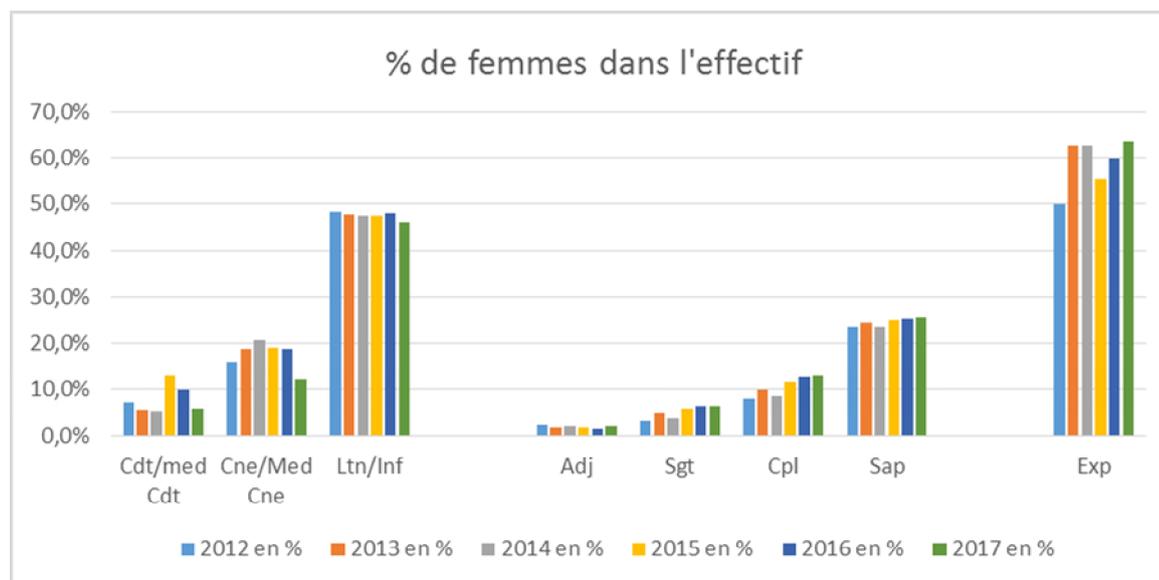
☞ Recrutements féminins en augmentation

Les recrutements de ces 4 dernières années sont assez féminisés. On compte 28 % de recrues féminines parmi les engagements en 2018.

En 2017, les S.P.V. féminins représentaient 29 % des démissions. On peut noter une nette amélioration sur ce point, puisqu'elles ne représentent plus que 25 % des départs en 2018. Elles sont toutefois toujours trop nombreuses à cesser leur activité de S.P.V. au vu de leur représentativité dans la ressource de sapeurs-pompiers volontaires.

De plus, 50 % de ces cessations ont lieu avant le réengagement quinquennal (contre 45 % pour les hommes). Le Service réalise, en lien avec la Mission volontariat, une analyse sur les causes de ces cessations, et la recherche de pistes d'amélioration. Une étude sur un échantillon d'une quarantaine de nouvelles recrues est en cours. Un plan d'actions visant à fidéliser les SPV, notamment féminins, devrait en découler.

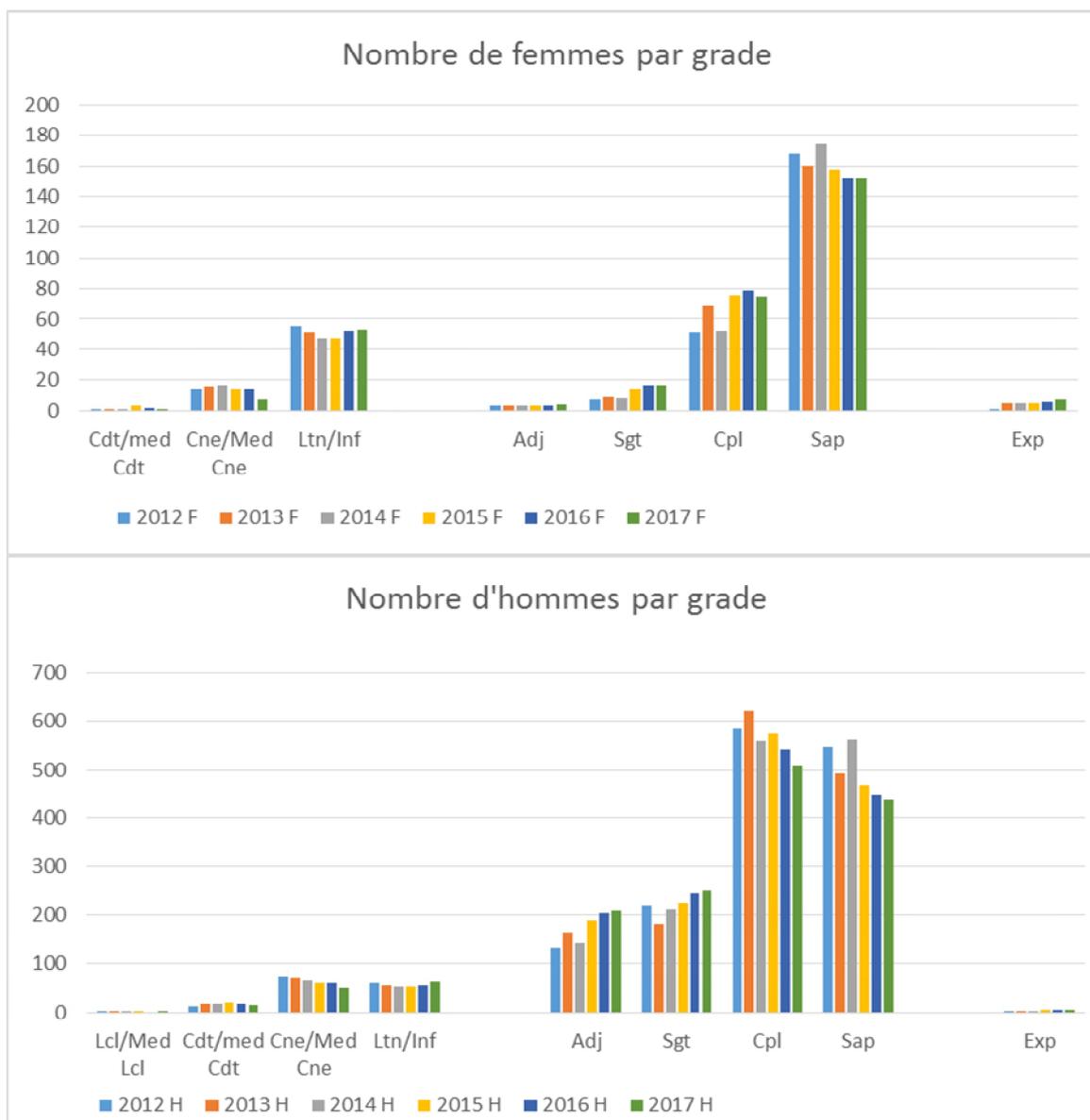
L'augmentation du nombre de recrutements de S.P.V. féminins est en rapport avec les actions de recrutement ciblé organisées ces dernières années. Des actions de communication vont être poursuivies dans ce sens.



☞ La totalité des femmes officiers S.P.V. relève du Service de Santé et de Secours Médical (S.S.S.M.)

L'effectif féminin se retrouve essentiellement au S.S.S.M. où les femmes sont au nombre de 70 et représentent 51% de l'effectif (idem moyenne nationale).

On ne compte pas de femmes dans les grades d'officiers S.P.V. hors S.S.S.M., alors qu'elles représentent un taux de 6% au niveau national. En Saône-et-Loire, seulement une femme S.P.V. occupe les fonctions d'adjoint au chef de centre d'incendie et de secours.



*

* *

En résumé, ce rapport met en évidence le déséquilibre de la représentation par sexe au détriment des femmes au regard de l'effectif global.

Le pourcentage de femmes au S.D.I.S. 71 (et aussi sur l'ensemble des S.D.I.S.) est moins élevé comparativement à la moyenne nationale constatée dans la F.P.T. Il s'explique par la présence fortement majoritaire de la filière S.P.P.

En effet, l'analyse par filière fait apparaître des écarts importants liés à certains métiers encore fortement sexués, à savoir :

- ☞ Une surreprésentation des femmes dans les métiers administratifs (et infirmières).
- ☞ Une sous-représentation des femmes dans les cadres d'emplois de sapeur-pompier, hors S.S.S.M.
- ☞ Une représentation très faible des femmes dans la filière technique.

Cependant, on peut noter une légère augmentation de la représentation des femmes cadres de catégorie B au S.D.I.S. 71.

Au-delà des campagnes de sensibilisation, l'égalité de la représentation femmes-hommes se heurte encore fortement aux préjugés.

Afin de réduire ces écarts, plusieurs actions sont entreprises ou poursuivies, au nombre desquelles :

- ☞ Le respect d'une représentation féminine systématique au sein des jurys de recrutement que le SDIS organise.
- ☞ Les proportions de femmes dans les instances représentatives (collèges des représentants des personnels) sont conformes au texte entré en vigueur en décembre 2018.
- ☞ La nomination de femmes dans des emplois de chef de groupement ou de service.
- ☞ Un régime indemnitaire identique (primes) en rapport avec l'emploi tenu, quel que soit le sexe de l'agent.
- ☞ La tenue des réunions en journée (sauf réunion avec les S.P.V.).
- ☞ Des actions de sensibilisation pour prévenir le harcèlement moral et sexuel à déployer en 2019 en liaison avec le C.H.S.C.T.
- ☞ Les actions de recrutement ciblé et de communication qui contribuent à l'augmentation du nombre de recrutements de S.P.V. féminins.
- ☞ La recherche des causes aux durées d'engagement plus courtes chez les femmes S.P.V.

Par ailleurs, le S.D.I.S. 71, dans le cadre des actions liées au "capital-santé", ainsi que des mesures d'accompagnement mises en œuvre (coaching des animateurs), agit dans le sens de permettre à chacune et chacun de trouver un équilibre de vie et un épanouissement dans sa vie professionnelle. Par ailleurs, le développement en cours de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.) est de nature à trouver des leviers d'évolutions de carrière.

*

* *

Le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été présenté au Comité Technique du S.D.I.S. 71 le 14 janvier 2019.

DÉCISION

Après en avoir débattu,

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au S.D.I.S. 71, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2019.

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été
- reçu en Préfecture le 12 FEV. 2019
- publié le 12 FEV. 2019

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

André ACCARY
Président du CA.S.D.I.S. 71

