

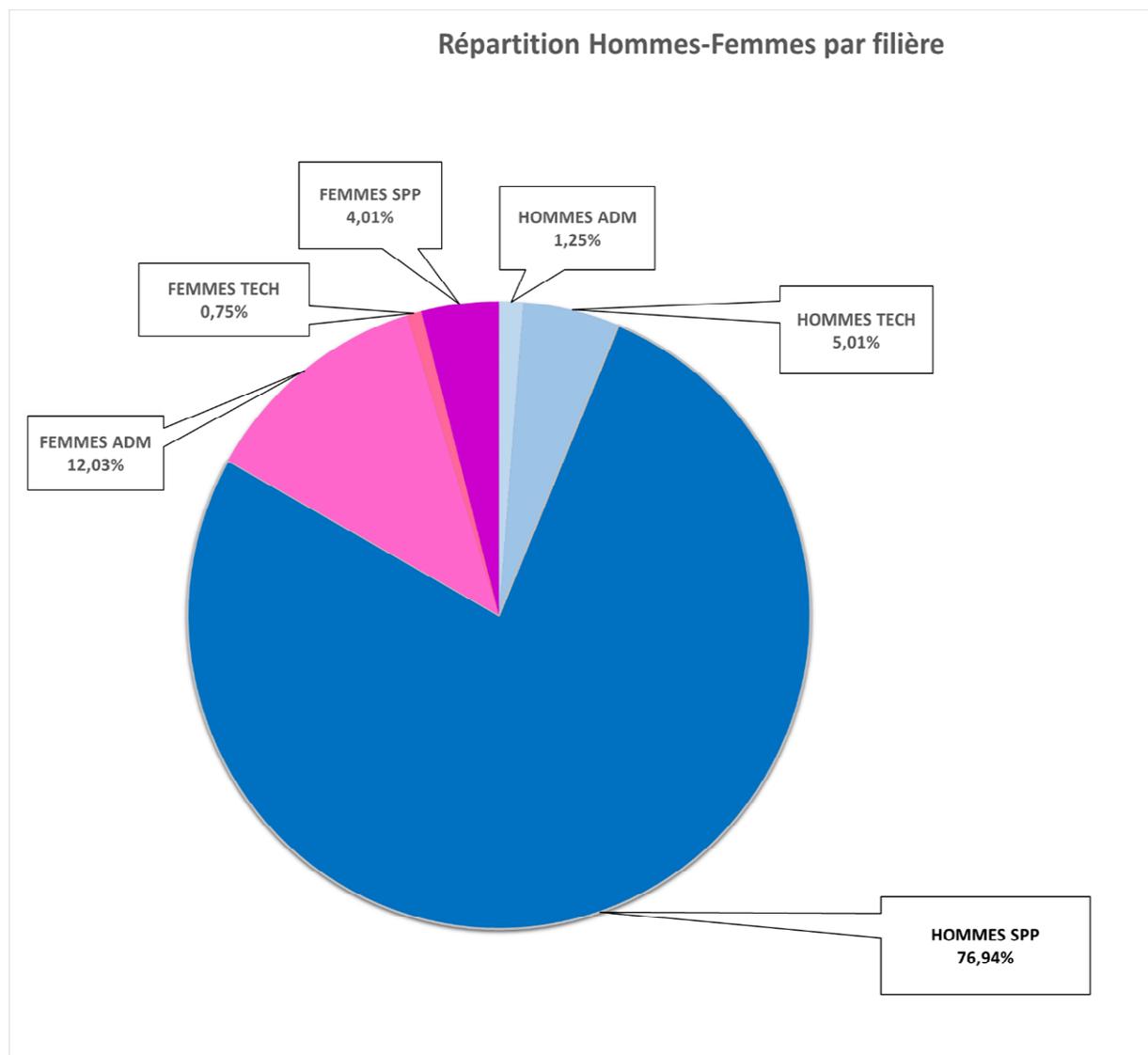


**Rapport relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes**



## Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

☞ **Constat** : déséquilibre de la représentation par sexe au détriment des femmes (sur l'effectif global)

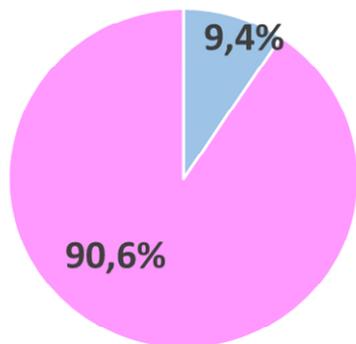


# Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



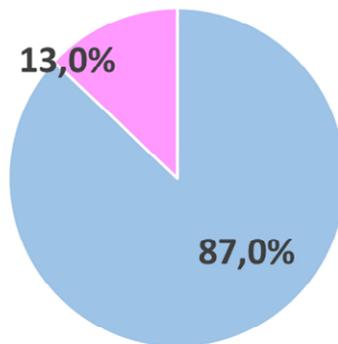
👉 **Constat** : répartition proche de celle rencontrée au niveau national

**FILIERE ADMINISTRATIVE**



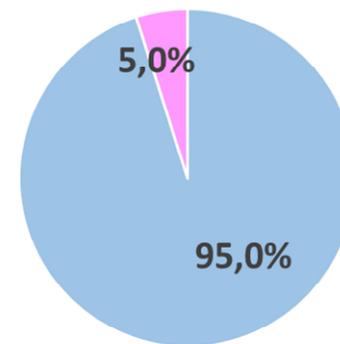
■ HOMMES ■ FEMMES

**FILIERE TECHNIQUE**



■ HOMMES ■ FEMMES

**FILIERE SPP**



■ HOMMES ■ FEMMES



## CONSTAT DE DÉSEQUILIBRE :

- ☞ Pourcentage de femmes moins élevé comparativement à la moyenne nationale dans la F.P.T. ; du fait de la présence fortement majoritaire de la filière S.P.P.
- ☞ Ecart importants liés à certains métiers encore fortement sexués, à savoir :
  - surreprésentation des femmes dans les métiers administratifs (et infirmières).
  - sous-représentation des femmes dans les cadres d'emplois de sapeur-pompier, hors S.S.S.M.
  - 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 REDUIRE CES ÉCARTS :

- plusieurs actions sont entreprises ou poursuivies, au nombre desquelles :
  - POUR LES S.P.P. ET LES P.A.T.S. :
    - Le respect d'une représentation féminine systématique au sein des jurys de recrutement que le S.D.I.S. 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 direction, 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.

## Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



- Des actions de sensibilisation pour prévenir le harcèlement moral et sexuel à déployer en 2019 en liaison avec le C.H.S.C.T.
- POUR LES S.P.V.
- 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.

*Consultation du comité technique le 14 janvier 2019*