

Plan d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes au sein du SDIS d'Ille-et-Vilaine 2021-2022 - Favoriser l'égalité femmes / hommes (extraits)

sapeurs-pompiers35.fr - 8 mars 2021

PRÉAMBULE

(...)

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la Constitution. Celle-ci garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes dans tous les domaines.

En France, 44 ans après l'incorporation des premières femmes dans les corps de sapeurs-pompiers, on compte 38 800 sapeurs-pompiers féminins. Elles représentent aujourd'hui 16% des effectifs, 18% des effectifs volontaires et seulement 5% des effectifs professionnels.

Le SDIS 35 n'est pas épargné par cette très faible féminisation. Le nombre de femmes exerçant le métier de sapeur-pompier professionnel au sein de l'établissement est de 39, dont 5 au Service de Santé et de Secours Médical (SSSM), soit 6% de l'effectif total (SSSM compris). Hors du SSSM qui compte 5 femmes officières sur 12 officiers, on compte une seule femme officière SPP sur un total de 92 officiers. Pour ce qui est des volontaires la féminisation est plus forte avec un taux un peu supérieur à 20% au 1er janvier 2021, soit 594 femmes dont 129 au sein du SSSM qui est féminisé à plus de 60% (infirmières et médecins) et 3 officières SPV.

Par comparaison, la féminisation est plus importante dans la police (27% des effectifs) et la gendarmerie (18%). Le corps des sapeurs-pompiers reste perçu en France comme une corporation d'hommes surentraînés.

Cette incapacité à accueillir davantage de femmes est révélateur de dysfonctionnements organisationnels, culturels et managériaux pouvant impacter directement la performance et la fiabilité du SDIS dans ses missions.

Elle limite la diversité des profils au sein de l'établissement, ce qui constitue un frein à la modernité, l'ouverture et l'innovation. Enfin, elle prive le SDIS 35 d'un vivier de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires correspondant à plus de la moitié de la population.

Conscient de la marge de progression du taux de féminisation le SDIS 35 a pris la décision d'élaborer un plan d'action pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services et des unités opérationnelles, conformément à la méthodologie et aux orientations présentées au CASDIS du 11 décembre 2018.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les femmes sont autorisées à exercer l'activité de sapeur-pompier en France avec l'apparition du décret du 25 octobre 1976. Celui-ci précise que « les corps des sapeurs-pompiers communaux peuvent être composés de personnels tant masculins que féminins ».

Le taux de féminisation des centres d'incendie et de secours a progressé au cours de ces décennies, mais les femmes ne représentent toujours que **16% des effectifs de sapeurs-pompiers civils.**

Les effectifs féminins chez les sapeurs-pompiers

Sources : édition 2018 des statistiques des services d'incendie et de secours, portant sur l'année 2017, par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC).

Aujourd'hui, en France, **1 sapeur-pompier sur 6 est une femme.**

- ▶ Plus de **38.800 femmes** sont sapeurs-pompiers en France,
- ▶ Le nombre de femmes chez les sapeurs-pompiers a augmenté de **5%** entre 2016 et 2017,
- ▶ Elles représentent **16% des effectifs** civils,
- ▶ Elles représentent **4% des sapeurs-pompiers militaires**,
- ▶ **50% des effectifs du service de santé et de secours médical (SSSM)** sont féminins,
- ▶ Dans les Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), **55 % des personnels administratifs et techniques spécialisés (PATS)** sont des femmes.

INTRODUCTION

Afin de s'inscrire dans la volonté du Ministère de l'Intérieur de favoriser la féminisation des effectifs dans les unités opérationnelles, un plan d'actions a été élaboré au sein du SDIS pour les deux années à venir.

Il identifie les principaux axes de travail sur lesquels le SDIS s'engage à travailler au travers de plusieurs actions qui sont déclinées dans des domaines aussi variés que **la communication, le recrutement, l'adaptation des locaux et des matériels, l'accueil dans les CIS ou l'accompagnement en formation et tout au long de la carrière au sein des unités opérationnelles.**

Des actions porteront également sur la nécessité de **préparer les personnels en charge du management, et en particulier les chefs de centres à la bonne intégration des femmes afin** d'augmenter la diversité des profils de recrutement de sapeurs-pompiers et améliorer ainsi la qualité de la réponse opérationnelle (améliorer la capacité à faire partir les engins et la qualité de la prise en charge des victimes).

Au-delà de la question des effectifs, le SDIS s'engage également, au travers de ce plan d'actions, à **faire appliquer les règles en vigueur destinées à protéger les personnes exposées et garantir l'égalité femme/homme** pour l'ensemble du personnel des SDIS, qu'ils soient sapeurs-pompiers professionnels, volontaires ou personnels administratifs ou techniques. Une cellule d'écoute sera mise en place afin de permettre aux personnels qui le souhaiteraient de s'exprimer librement et d'alerter si besoin la Direction sur d'éventuelles difficultés rencontrées.

Etat des lieux de la féminisation au sein du SDIS d'Ille-et-Vilaine

(chiffres au 1^{er} janvier 2021)

42 ans après le décret autorisant leur recrutement, le nombre de femmes est encore faible au sein des SDIS. En Ille-et-Vilaine, elles représentent seulement 4% des professionnels et 18% des volontaires.

► 625 femmes en Ille-et-Vilaine

► Elles représentent aujourd'hui **584 volontaires et 41 professionnelles** (contre 479 en 2015 avec 445 volontaires et 34 professionnelles), soit **+30.48% de femmes en 5 ans**. Cette progression est observée particulièrement **sur les journées d'accueil et de recrutement** organisées l'an dernier où l'on enregistre **38%** (en mai 2019) et **41% de femmes recrutées** (en novembre 2019). Ce constat est encore plus prégnant dans **le recrutement des jeunes sapeurs-pompiers**, puisque **les dernières sections sont composées de 50% de filles** !

► **181 volontaires occupent des fonctions d'encadrement** en tant qu'officier ou sous-officier (dont 131 au sein du SSSM) et **24 professionnelles** (dont 4 au sein du SSSM).

“ **L'incapacité à accueillir davantage de femmes est donc le révélateur de dysfonctionnements organisationnels, culturels et managériaux pouvant impacter directement la performance et la fiabilité des services d'incendie et de secours dans leur mission première que constitue la distribution des secours** ”

Extrait du plan d'actions du Ministère de l'Intérieur pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers (volet : actions en faveur des femmes).

(...)

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DU SDIS D'ILLE-ET-VILAINE

INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
---------------------	--------------------------	----------

1/ MATÉRIEL, CASERNEMENT ET HABILLEMENT

(...)

2/ ACCUEIL DES FEMMES SAPEURS-POMPIERS

(...)

3/ FORMATION ET SENSIBILISATION DE TOUS LES AGENTS DU SDIS DÉJÀ EN PLACE

(...)

4/ INTERVENTION ET VIE EN CASERNE

(...)

5/ CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVÉE ET ACTIVITÉ SAPEUR-POMPIER

(...)

6/ VIE INSTITUTIONNELLE

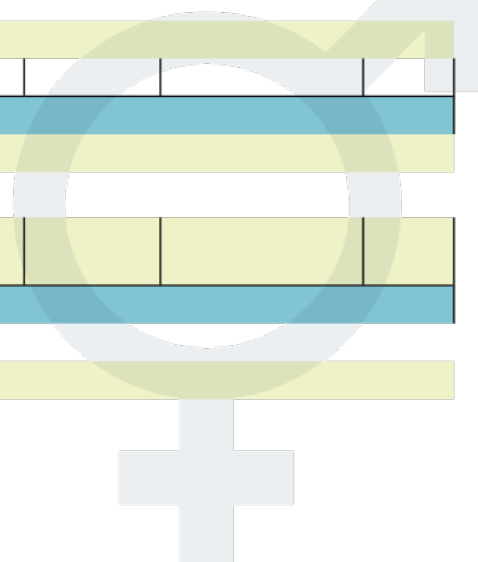
(...)

7/ PREVENIR LE SEXISME ET LE HARCELEMENT

(...)

8/ COMMUNICATION

(...)



DOCUMENT 2

SDIS Alpha - Comité consultatif départemental des Sapeurs-pompiers volontaires - Séance du 21 octobre 2022

Rapport soumis pour information

Ordre du jour - point n° 3 : Développement du volontariat

Le présent rapport a pour objet de présenter le bilan de la mission "développement du volontariat » mise en place par le DDSIS Alpha afin de faire le point sur chaque centre d'incendie et de secours du département dans l'objectif de :

- faire un état des lieux des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires et de la dynamique de recrutement
- rendre compte des éventuels freins au développement du volontariat

1- Centre de secours Beta

a- Elements sur le centre de secours

Le centre de secours Beta est l'un des trois CIS mixtes (SPP/SPV) du département. Il est classé en catégorie 3 par le Règlement Intérieur du SDIS, avec un effectif de gestion de 60 sapeurs-pompiers volontaires.

Le potentiel opérationnel journalier (POJ) fixé par le Règlement opérationnel est de 9 sapeurs-pompiers, dont 3 postés.

Son activité opérationnelle annuelle est de 1900 interventions en moyenne (données de 2019 à 2022)

Le centre de secours dispose de 2 VSAV, 1 FPT, 1 EPS, 1 VTU , 1 CCFM, 1 véhicule Equipe animale.

b- Effectifs et dynamique de recrutement des SPV

Au 1^{er} juillet 2022, le CIS Beta est composé de 12 sapeurs-pompiers professionnels et de 45 sapeurs-pompiers volontaires. 5 sapeurs-pompiers volontaires sont actuellement en suspension d'engagement dont 3 agents féminins.

L'effectif cible de 60 sapeurs-pompiers volontaires sur ce centre de secours est loin d'être atteint.

Par ailleurs, les effectifs de SPV ne sont pas stabilisés depuis 2018. En moyenne, on constate 5 démissions par an pour 3 à 4 recrutements. Parmi les recrutements des personnels féminins lors des 5 dernières années, seul un agent est encore en activité à ce jour.

c- Freins au développement du volontariat

La mission a relevé les difficultés suivantes :

L'infrastructure actuelle du centre de secours ne permet pas d'accueillir le nombre de sapeurs-pompiers volontaires cible. En effet, le local vestiaire ne permet pas d'accueillir de nouveaux casiers. Les vestiaires féminins, au nombre de 6, sont aménagés au fond de la remise.

Les séances de sport sont généralement organisées en dehors du centre de secours car les équipements sont vétustes : le gymnase est inutilisable de par son revêtement dégradé. Une salle de renforcement musculaire a été aménagée dans un local attenant à la remise.

La localisation actuelle du centre de secours ne facilite pas le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires. En effet, la zone de recrutement, principalement résidentielle ne correspond pas à la cible du recrutement avec des actifs peu présents aux heures ouvrables. Néanmoins, le plus gros employeur de la commune est un atelier de fabrication et de conditionnement en cosmétologie qui emploie 150 personnes, essentiellement des femmes, avec un cycle de travail en 2X8 heures.

d- Missions effectuées par les sapeurs-pompiers volontaires

Les sapeurs-pompiers volontaires sont globalement satisfaits des missions qui leur sont confiées et de leur intégration au centre de secours, avec un bémol concernant les agents féminins qui expriment le sentiment de n'être pas correctement considérées.

La mixité sapeurs-pompiers volontaires et professionnels semble quant à elle bien acceptée des uns et des autres.



Le Ministre

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Paris, le **22 AOUT 2019**

Le ministre de l'intérieur

à

**Messieurs les directeurs départementaux des services d'incendie et de secours
sous-couvert de Mesdames et Messieurs les préfets**

NOR : INTE1921754C

Objet : Mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours

Réf. Plan d'action 2019-2021 pour les sapeurs-pompiers volontaires
Mesure n° 1 ;

- Circulaire NOR : CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause du quinquennat du Président de la République.

Les femmes représentent aujourd'hui 16 % des effectifs de sapeurs-pompiers au sein des services d'incendie et de secours (S.D.I.S.), contre 28 % dans la police nationale, 23 % dans l'armée de l'air, 18 % dans la gendarmerie, 14 % dans la marine nationale et 10 % dans l'armée de terre. Cela étant, il convient d'observer que la majorité des femmes sapeurs-pompiers sont affectées dans des unités opérationnelles comparativement à ces autres corps.

Dans ce contexte général, la première mesure du plan d'action 2019-2021 pour le volontariat vise à « favoriser l'accueil des effectifs féminins ».

Cette mesure, concernant tant les sapeurs-pompiers professionnels que volontaires, s'inscrit ainsi dans la continuité du plan d'action en faveur des femmes élaboré en 2016.

Dans ce cadre, un bilan de la mise en œuvre du plan de 2016, qui comprenait 22 actions, a été diligenté auprès des services d'incendie et de secours, par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

Il ressort de ce bilan, présenté au comité de pilotage du plan volontariat mis en place au sein du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires, que la totalité des services d'incendie et de secours se sont engagés dans une dynamique en faveur des femmes.

En particulier, des évolutions notables ont été relevées en matière d'effectif féminin (5 % de hausse entre 2016 et 2018, soit 36 822 en 2016 contre 38 865 en 2018), d'adaptation à la mixité des locaux, d'accueil périscolaire des enfants de sapeurs-pompiers en cas d'intervention, et de communication axée sur l'engagement des femmes.

Pour autant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis et mettre en œuvre l'intégralité des actions de 2016.

Aussi, je souhaite que les déclinaisons de ces actions soient poursuivies au sein des services d'incendie et de secours.

1. Formaliser un plan départemental en faveur des femmes

Pour les départements ne l'ayant pas déjà fait, il apparaît nécessaire qu'un plan départemental en faveur des femmes soit formalisé et présenté au conseil d'administration du S.D.I.S. Cette formalisation permet en effet à l'ensemble des agents des services d'incendie et de secours, ainsi qu'aux élus, de partager les objectifs fixés en faveur des femmes.

Par ailleurs, et au travers d'indicateurs départementaux, ce plan présente l'avantage de constituer un instrument de suivi de l'état d'avancement des objectifs fixés et de valorisation locale des résultats obtenus.

Désormais considéré comme un dossier primordial des services d'incendie et de secours, et conformément à la mesure n° 35 du plan 2019-2021 pour le volontariat, les actions en faveur des femmes ont d'ores et déjà été intégrées dans les items d'évaluation quinquennale des services d'incendie et de secours réalisée par l'Inspection générale de la sécurité civile.

En outre, et en application de la mesure n° 37 du plan précité, un rapport annuel sur les actions en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours sera présenté au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires et à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours.

2. Renforcer les capacités et le processus d'accueil des recrues

2.1 Poursuivre l'adaptation des locaux et des équipements à la mixité femme/homme

La capacité et la qualité d'accueil bâtementaire des femmes constituent un enjeu déterminant dans leur intégration et la pérennisation de leur engagement. Dans ce sens, et si la plupart des casernements disposent de vestiaires et de sanitaires femmes

et hommes aujourd'hui séparés, il convient d'avoir pour ambition une adaptation totale des locaux à la mixité.

Dans la continuité, la mise à disposition d'équipements plus légers et plus ergonomiques limite la portée du critère de la force physique et recentre l'attention sur l'efficacité et la sécurité des techniques opérationnelles, tant pour les femmes que pour les hommes. Aussi, l'acquisition de matériels et l'aménagement des coffres des engins d'incendie et de secours doivent-ils être adaptés à la mixité en intégrant dans les cahiers des clauses particulières des caractéristiques propres à cette finalité (poids, maniabilité, manœuvrabilité, accessibilité, etc.). Par ailleurs, il est nécessaire que les équipements de protection individuelle soient adaptés à la morphologie de leur utilisateur.

2.2 Consolider le processus d'accueil des recrues

Le processus d'accueil des femmes en particulier constitue un autre enjeu du bon déroulement de leur engagement.

Aussi, la mise en place d'un dispositif de pré-engagement peut constituer un atout pour de potentielles recrues féminines désireuses de découvrir progressivement l'environnement des sapeurs-pompier. Ce dispositif peut notamment proposer des mises en situation physique préalablement au recrutement afin de démontrer leur accessibilité aux femmes.

A la suite de l'engagement, la désignation systématique d'une marraine ou d'un parrain disposé à exercer cette mission apparaît par ailleurs essentielle pour accompagner au quotidien les nouvelles recrues. A cet égard, la réalisation d'une fiche missions type marraine ou parrain permet de formaliser les attendus de cet accompagnement, mais aussi de valoriser cette fonction.

En outre, une information et une sensibilisation des recrues concernant les bonnes pratiques, les contraintes et les comportements à proscrire permettent de mieux concilier leur engagement avec leur vie familiale. A cet égard, des journées d'accueil des recrues et de leur famille peuvent utilement être instituées.

S'agissant des jeunes femmes intégrées dans les sections de jeunes sapeurs-pompier, il convient de mettre en place un suivi individualisé visant à soutenir leur parcours jusqu'à l'obtention du brevet et à les accompagner par la suite dans leur démarche d'engagement volontaire ou professionnel.

3. Promouvoir l'accès des femmes à des responsabilités particulières

Seuls 4 % et 3 % respectivement des officiers et sous-officiers professionnels sont des femmes, et 7 % et 8 % des officiers et sous-officiers volontaires (hors service de santé et de secours médical).

Ces chiffres, ressortant des indicateurs nationaux mis en place par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises et renseignés par les services d'incendie et de secours, appellent un suivi et des mesures locales significatives.

A cette fin, il est nécessaire que des objectifs d'accès des femmes à des responsabilités particulières soient définis, assortis d'indicateurs locaux et de processus d'accompagnement personnalisés.

Dans ce cadre, des mécanismes de détection précoce des personnels féminins susceptibles d'exercer des responsabilités particulières, à plus ou moins brève échéance, peuvent être mis en place. En complément, des formations destinées à consolider et développer leur potentiel peuvent permettre de soutenir cette démarche.

Par ailleurs, et conformément au décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, vous veillerez à ce que les jurys de concours, examens ou sélections respectent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires. Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il sera au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

Dans la continuité, lorsque des comités de centre ou inter-centres sont institués, tel que le prévoit l'article R. 723-74 du code de la sécurité intérieure, leur composition doit comprendre des femmes dès lors que cela est possible.

En outre et suivant la même logique ayant procédé à la féminisation des grades, les avis de vacances doivent recourir à des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre.

4. Améliorer la conciliation entre l'engagement et la vie familiale

4.1 Encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions d'accueil périscolaire des enfants

Les difficultés rencontrées dans les possibilités d'accueil périscolaire des enfants peuvent constituer un frein à la féminisation des engagements de sapeur-pompier. Aussi, l'élargissement des capacités d'accueil aux horaires les plus critiques apparaît essentiel pour faciliter l'engagement des parents et élargir les actuels viviers de recrutement.

Aussi, il convient d'encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions d'accueil périscolaire des enfants.

Ces solutions peuvent être constituées par des partenariats conclus avec des personnes publiques (communes, conseil départemental, etc.) ou des organismes privés (établissements scolaires privés, relais privés d'assistantes maternelles, etc.).

Les dispositifs mis en place peuvent porter tout à la fois sur l'accueil périscolaire (garderie, cantine) et les crèches, et peuvent concerner tant les temps de présence au centre d'incendie et de secours, que les astreintes et les interventions.

4.2 En cas de suspension d'activité, veiller à maintenir un lien et un contact régulier

Le management implique une communication régulière qui doit aussi concerner les périodes de suspension d'activité.

A cet égard, l'encadrement doit s'attacher à prendre contact avec les intéressées afin de maintenir un lien avec les services d'incendie et de secours. A la reprise d'activité, un entretien de retour doit par ailleurs être mis en place afin de faciliter la réintégration.

S'agissant de la situation des femmes ayant déclaré un état de grossesse, il convient d'y accorder une attention toute particulière.

En premier lieu, cette situation ne doit en aucun cas conduire à une suspension d'office. Une telle mesure serait contraire à l'article 7 de l'arrêté du 6 mai 2000 modifié fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, prévoyant uniquement que « l'état de grossesse est une cause d'inaptitude opérationnelle temporaire aux fonctions de sapeur-pompier » et que « le sapeur-pompier concerné ne doit pas effectuer pendant cette période de missions opérationnelles ».

En second lieu et par conséquent, cette situation doit faire l'objet de proposition d'activité non opérationnelle afin de permettre une poursuite de l'engagement et faciliter le retour à l'activité opérationnelle.

A cet égard, peuvent être proposées durant cette période de grossesse, des formations de maintien des acquis, ainsi que des fonctions non opérationnelles de formation, de logistique, de gestion des ressources humaines, de développement du volontariat, d'encadrement, de chargée de mission, etc.

4.3 Mettre en place des entretiens permettant de cerner les motivations de départ des femmes

Afin de pérenniser l'engagement des femmes en particulier, il est nécessaire de mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations de leur départ, que celui-ci soit une suspension, une disponibilité, ou une démission.

L'identification de ces motifs est déterminante pour prendre des mesures d'ajustement organisationnel afin de remédier dans toute la mesure du possible à ces départs.

5. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Les situations de harcèlement sexuel sont en large part sous-déclarées et donc peu traitées. Ainsi, 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une

situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne¹.

Aussi et au titre de l'exemplarité, les services publics et en particulier les services d'incendie et de secours ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de service.

Aussi, je vous demande de veiller à la mise en œuvre de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Une attention particulière devra être portée sur le déploiement d'un plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et la mise en place de dispositifs d'information et de communication internes sur la prévention et le traitement de ces situations (affiches « Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes », rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », livrets d'accueil ou d'intégration indiquant la procédure à suivre pour les victimes de tels actes ou ceux qui en ont connaissance).

Par ailleurs, il est nécessaire de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de service, ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les victimes (fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents, enquête interne, mesure de protection et d'accompagnement des victimes, etc.).

En outre, les services d'incendie et de secours se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes. Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises, sont les suivantes :

- mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation ou la résiliation.

6. Développer une communication faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers

Il s'agit, d'une part, de décliner des supports de communication intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes et de valoriser les initiatives faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers.

Il s'agit, d'autre part, de mettre à l'honneur les femmes dans les cérémonies et manifestations organisées par les services d'incendie et de secours ou auxquelles elles participent (femmes porte-drapeau, rangs féminins, etc.).

1 Enquête Défenseur des droits 2014.

Il est essentiel que ces mesures en faveur des femmes soient mises en place afin que nous puissions ensemble développer et pérenniser leur engagement au sein des services d'incendie et de secours.

Je vous remercie de votre engagement.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Christophe Castaner', with a stylized flourish at the end.

Christophe CASTANER

La féminisation des effectifs sapeurs pompiers, un nouveau regard, un vrai défi



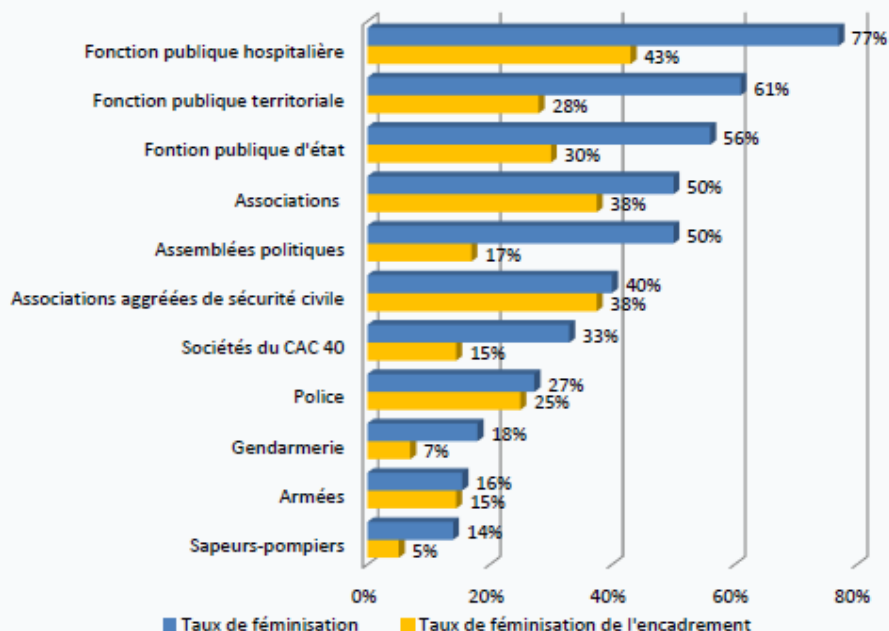
Interventions :
Cdt Loïc Blanche
Cdt Frank Blanchet
Lcl Erwan Ganne
Cdt Laurent Pellet

Toulouse, le 23 mai 2019,
8^e journées scientifiques européennes du service de santé
"Au cœur des parcours humains, une force pour l'avenir"



Etat des lieux comparatif de la féminisation des différents secteurs d'activité

Féminisation des différents secteurs d'activité



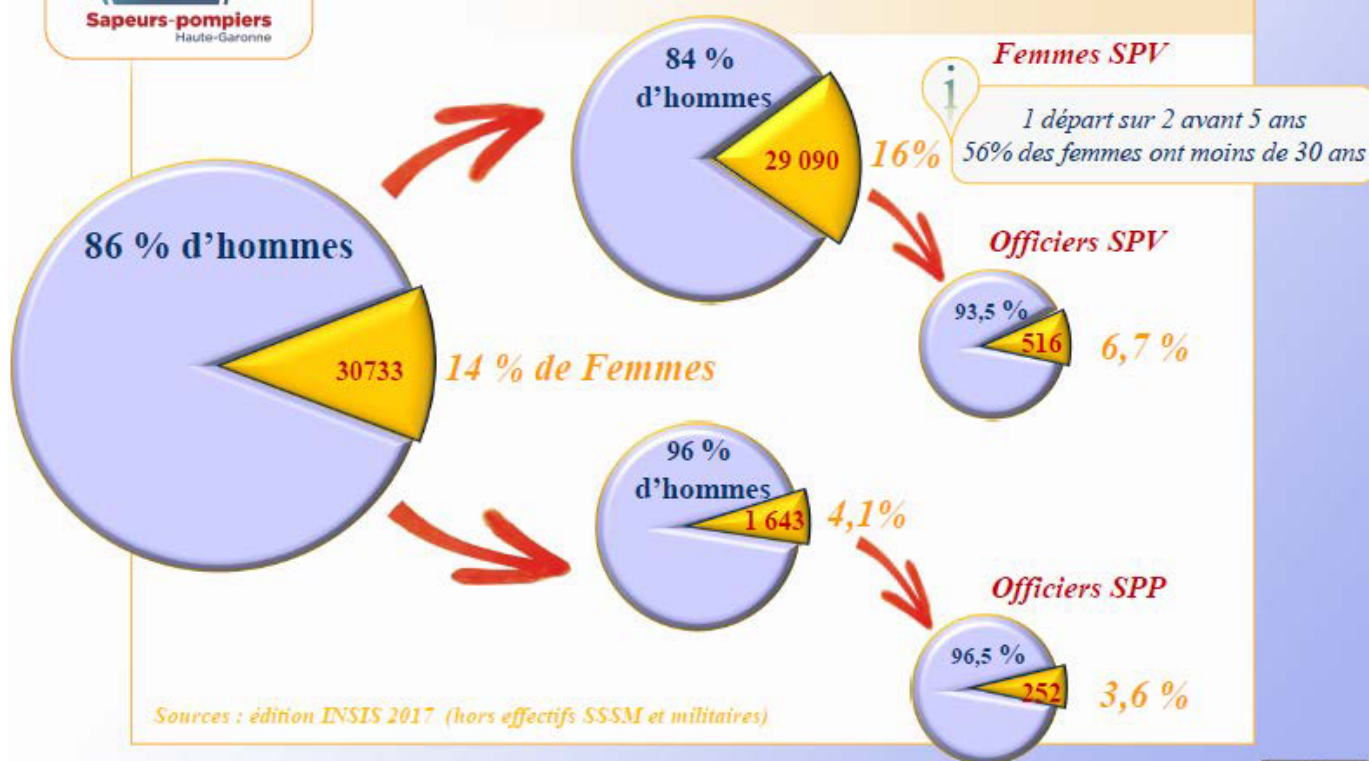
*Une féminisation
grandissante dans
tous les secteurs
d'activité*

*Des différences entre
secteurs*

*Un taux de
féminisation < 50 %
dans l'encadrement*

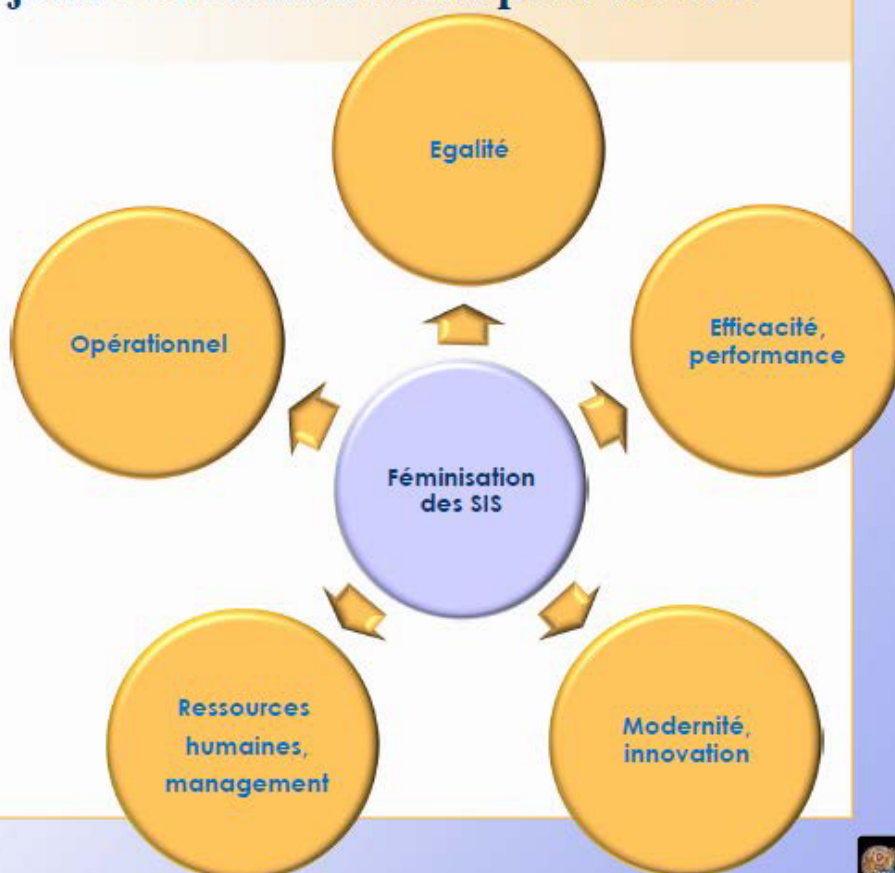
*Les sapeurs-pompiers
en bas de tableau*

Le constat de la féminisation des SP en France



Les enjeux de la féminisation pour les SIS

- Une justice sociale, un engagement politique*
- Un gage de performance par la pluralité des profils, la variété des expériences et des compétences*
- Un levier de modernité, d'ouverture, d'innovation pour évoluer*
- Une opportunité pour faire évoluer les mentalités, les pratiques*
- Un vivier car les femmes représentent plus de 50 % de la population*



La représentation sociale des SP nécessite d'évoluer

STEREOTYPES

Cochez les affiches qui vous semblent véhiculer des stéréotypes :

A

B

C

D

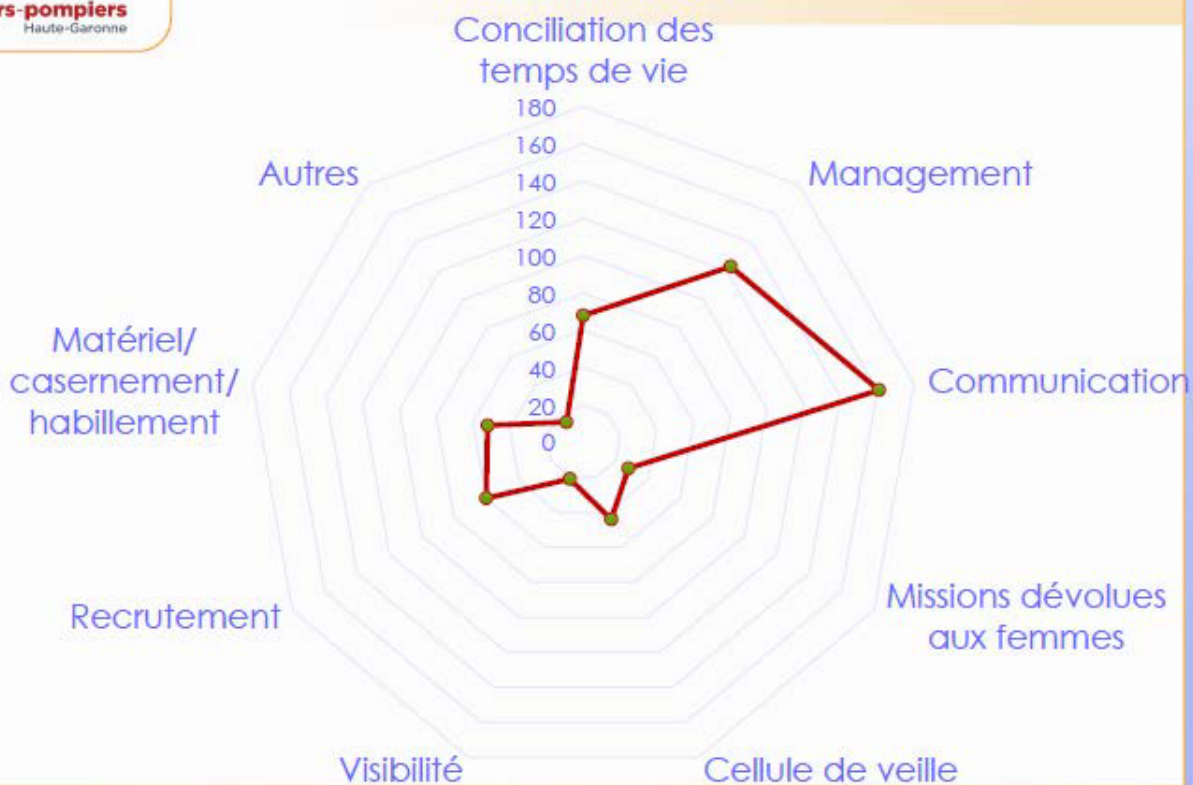
E

F

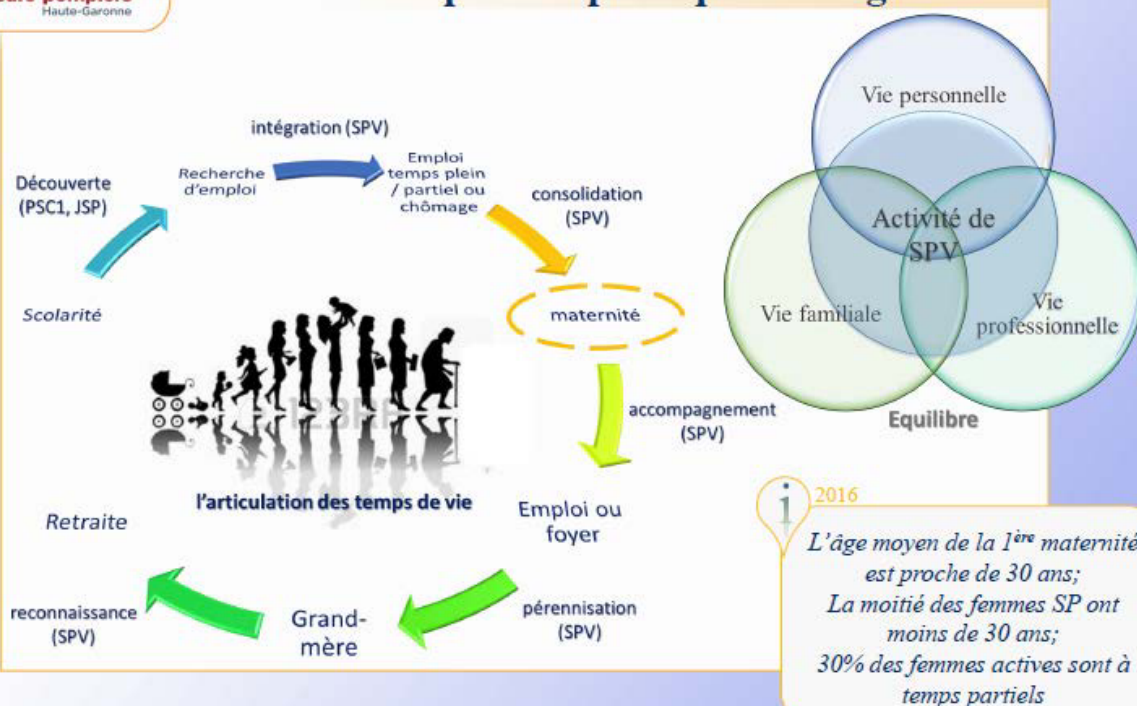
G

La représentation sociale des SP nécessite d'évoluer

Les attentes des femmes portent sur :

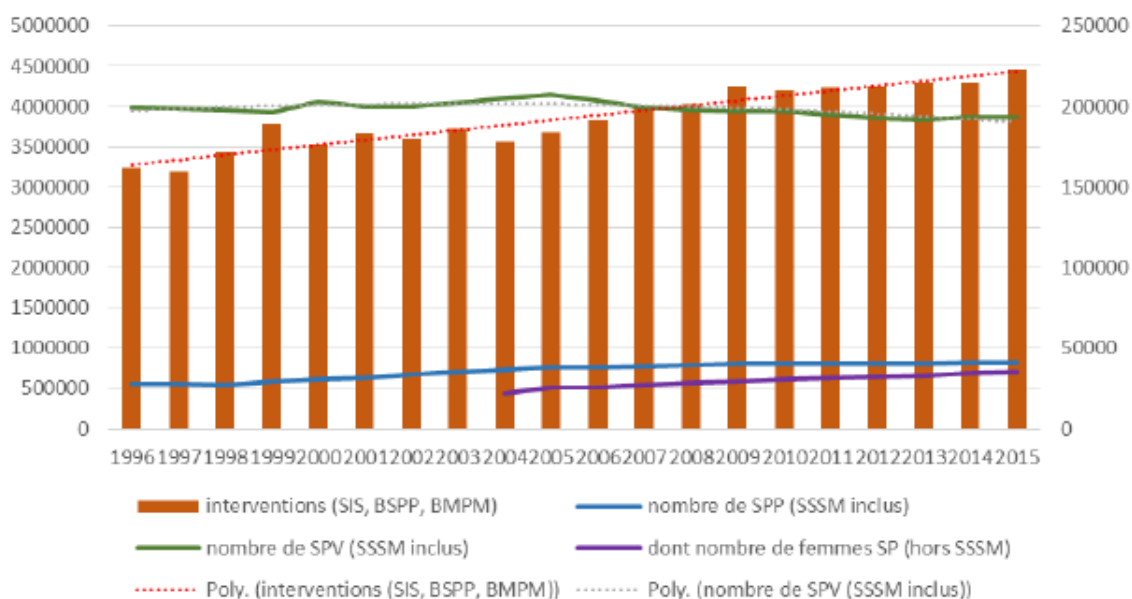


La féminisation, un vrai défi pour la politique managériale



Evolution prévisible vers une mixité réelle

Représentation des effectifs sapeurs-pompiers par statuts (SSSM inclus) et évolution des interventions



Effet ciseau symbolique en 2008

Introduction Recherche Partie 1 Partie 2 Partie 3 Partie 4 Conclusion

Nous vous remercions de votre attention

40ème

anniversaire de l'accès des femmes
corps des sapeurs-pompiers
Jeudi 10 novembre 2016



Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes (extrait) - Emmanuelle PREVOT

Cahiers du genre n° 48/2010

(...) Les femmes militaires face à la 'virilité' et aux stéréotypes professionnels

Dans ce système de représentations, on peut se demander comment les femmes se font une place. Leur appartenance genrée, affirmée par l'expression légitimée de la virilité de leurs collègues, leur interdit toute identification au modèle professionnel dominant.

L'exacerbation de la virilité dans les comportements quotidiens se rapproche, en effet, d'une définition du harcèlement sexuel, non pas sous la forme de 'sollicitations sexuelles', mais sous celle de connotations sexistes', manifestées verbalement dans un but d'humiliation plutôt que physiquement dans l'objectif d'un chantage sexuel.

Cette conception de la virilité militaire, valorisante pour les hommes, est dégradante pour les femmes, car elle remet en cause leur valeur professionnelle. En ce sens, le harcèlement sexuel, dans son acception sexiste et verbale, consiste au « *maintien des femmes dans l'inégalité, voire [à] une tentative d'exclusion du monde du travail : le féminin est neutralisé* » de manière symbolique.

Les relations entre hommes et femmes militaires liées à cette version sexualisée de la virilité sont amplifiées en opération extérieure. Il est considéré comme naturel que les militaires désirent leurs collègues féminines, le 'passage à l'acte' restant proscrit. Il revient donc à ces dernières de contrecarrer les tentatives de séduction.

C'est à elles de s'en accommoder et non pas aux hommes de modifier leurs 'habitudes', comme le remarque ce sous-officier : *qui ne prête pas à confusion, il ne peut pas y avoir d'ambiguïté et de problème. Ça ne les empêche pas de boire un coup avec les gens, de chanter, de rigoler et même de danser avec les gens, mais il y a des limites qu'elles ne peuvent pas se permettre de dépasser, pour qu'il n'y ait pas de confusion, de confusion dans l'esprit du mec surtout, parce qu'avec trois ou quatre verres dans le nez, il est moins apte à comprendre certaines choses...[...] On nous enlève nos femmes pendant quatre mois et on*

nous met des filles en OPEX, donc au bout d'un moment, on les regarde. Et moins elles sont grosses, plus on les regarde...

D'ailleurs, comme le relève Katia Sorin (2001) à partir de l'exemple de la 'prévention' réalisée par les cadres à l'endroit des femmes au cours de leur formation militaire, elles sont prévenues des relations de séduction auxquelles elles seront confrontées durant leur carrière, sans que les moyens de s'en défendre (refuser des avances ou porter plainte en cas de harcèlement) ne soient évoqués. Il s'agit de les préparer à ces usages, qu'elles se « *fassent à l'idée* ».

Tout en n'étant pas appréciées, les attitudes masculines ne sont pas remises en cause, les femmes intériorisant l'image qu'on leur renvoie, celle de leur intrusion dans un monde d'hommes qu'elles se doivent d'accepter tel qu'il est.

Face à cette érotisation, on assiste donc à un autocontrôle des comportements de genre afin d'éviter toute sexualisation dans les relations de travail.

Elles considèrent ainsi qu'il leur incombe de modeler leurs comportements, sorte de « *stratégie de survie* » pour faire partie du groupe. Le désir de s'intégrer, qui les pousse à se conformer à leur place 'd'intruses', s'accompagne parfois d'un regard 'viril' sur les autres femmes.

Elles distinguent en effet les « *bonnes* » militaires des « *mauvaises* », c'est-à-dire celles dont l'attitude contribue à leur stigmatisation dans la communauté militaire et rend leur intégration problématique.

(...)

Sapeurs-pompiers : des pistes pour poursuivre la féminisation des effectifs

Publié le 30/07/2020 • Par Béatrice Girard • la Gazette des communes



Adjudante-chef Héléne Gevaert, sapeur-pompier volontaire au centre de secours et d'incendie de la vallée de la Lys (Nord)

Stéréotypes de genre, progressions de carrières peu encouragées, mauvaise visibilité de la profession... Autant de raisons qui maintiennent les femmes éloignées de la profession de sapeur-pompier. Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Sdis a fait l'objet d'un colloque à Toulouse en mars dernier. Depuis, le député LREM Fabien Matras a déposé une proposition de loi pour prendre en compte ce sujet.

Depuis 1976, la profession de sapeurs-pompiers s'est ouverte aux femmes. Pourtant, depuis cette date, elles n'y gagnent du terrain que très lentement... En 2016, le taux de féminisation des sapeurs-pompiers professionnels est de 4 %. Il plafonne à 16 % chez les volontaires. Un constat qui a décidé les services d'incendie et de secours (Sdis) à consacrer un colloque national au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes, à Toulouse, les 12 et 13 mars, juste avant le confinement. La Gazette était présente et revient sur les bonnes pratiques qui y avaient été présentées.

Dans les territoires, et depuis 2016, année du plan d'action gouvernemental pour diversifier les recrutements dans la profession, les Sdis prennent la question de la féminisation de leur profession à bras le corps. Au Sdis de Haute-Garonne, un groupe de travail sur l'amélioration des conditions de travail et des femmes (ACTAF) a été déployé.

Il prévoit de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de travailler en réseau avec les autres collectivités, de favoriser l'accueil des femmes dans les meilleures conditions. Un point qui passe par l'adaptation des casernements et la mise en place de solutions pour les gardes d'enfants. Il prévoit aussi de faciliter la progression de carrière des personnels féminins, de travailler sur la représentation de la femme au sein du Sdis, et enfin de veiller, défendre, condamner et lutter contre les violences sexistes ou sexuelles au travail.

Dans le Morbihan, le lieutenant-colonel Erwan Ganne, chef de groupement couverture des risques au Sdis, veut relativiser. « Il faut positiver ! Les femmes sont de plus en plus nombreuses. Le groupement que je dirige compte 25 femmes sur 60 personnes, même s'il est vrai que nous avons encore une bonne marge de progrès sur le terrain », reconnaît-il.

C'est ce qui ressort en effet du mémoire dont il est le co-auteur. « Nous avons soumis 2000 questionnaires à quatre cibles différentes : des femmes non sapeurs-pompiers et des femmes sapeurs-pompiers, des hommes sapeurs-pompiers et des chefs de centre, puis nous avons recoupé pour avoir le regard de chacun. » Il en ressort notamment qu'en matière de recrutement,

les chefs de centre sont favorables à un taux de féminisation d'au moins 30 % de leurs effectifs. Une opportunité qui permettrait de doubler les effectifs féminins actuels.

Accroître la visibilité de la profession

Pour le lieutenant-colonel Ganne, « il faut aussi s'attacher à accroître la visibilité de la profession auprès des jeunes filles dès l'enseignement secondaire, en étant présent sur les forums. Les filles ne nous connaissent pas bien et du coup se dirigent davantage vers les examens des forces de sécurité intérieure, la police et l'armée. »

Autre recommandation, établir une période d'essai à l'entrée de la profession, notamment pour lutter contre le fort taux d'attrition des femmes au bout de cinq ans d'activité. « Une femme sur deux quitte la profession avant cinq ans d'exercice et elles invoquent le plus souvent des raisons personnelles, observe Erwan Ganne. Etablir une période d'essai leur permettrait de mesurer et de mieux appréhender le parcours, car rappelle-t-il, les pompiers professionnels s'engagent pour quarante ans et les volontaires pour douze ans. »

Lutter contre tous les stéréotypes

Autre conclusion de l'enquête, les images porteuses de stéréotypes sont encore trop nombreuses dans la profession. « Accélérer la mixité au plan national, diversifier la communication au travers de films promotionnels et avoir une ambassadrice porteuse de notre message, contribuerait sans doute à inverser cette tendance », estime Erwan Ganne.

Pour Marc Riedel, docteur en sociologie et chrono biologiste, il faut cependant se méfier des stéréotypes qui raisonnent de façon intuitive et habituelle. « Les premières victimes en matière de préjugés sont les femmes, mais les préjugés pèsent aussi chez les hommes », nuance-t-il. Par exemple l'impact des départs en intervention au moment du « family time » (à 21h), usent aussi bien les pompiers hommes que les femmes, ce n'est pas un problème de sexe, c'est un problème de fiabilité opérationnelle. »

Il rappelle ainsi « que chez les sapeurs-pompiers, la diversification des profils dans l'effectif est avant tout une question de fiabilité et de sauvegarde des fondamentaux opérationnels. De même les changements d'organisation, tels que les formations à des horaires atypiques, les aménagements de locaux, ou les conciliations de temps de vie sont utiles aux femmes autant qu'aux hommes. »

A noter que début juillet, le député LREM Fabien Matras a déposé une proposition de loi qui intègre ce sujet. Il propose ainsi de « favoriser la parité au sein des conseils d'administration pour changer progressivement les mentalités », et « d'instaurer dans chaque Sdis un référent diversité et mixité ».

Chez les sapeurs-pompiers, les effectifs féminins en hausse

Publié le 14/10/2022 • Par Gaëlle Ginibrière • la Gazette des communes

Après différents plans en faveur de l'égalité, la part des femmes pompiers progresse, mais de façon inégale, selon les Sdis.

Les thématiques de l'égalité femmes-hommes et de la diversité ont émaillé le 128^e congrès national des sapeurs-pompiers qui s'est tenu en septembre, à Nancy. Véritable signe des temps alors que, dans les casernes, les femmes prennent petit à petit une nouvelle place. Elles représentent aujourd'hui 20 % des effectifs des sapeurs-pompiers. Un chiffre encore loin de la parité, mais qui progresse de six points par rapport à 2016, lorsqu'un plan en faveur de l'égalité femmes-hommes a été instauré par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises... quarante ans après le décret autorisant le recrutement de femmes dans les corps communaux de sapeurs-pompiers.



Travail en binômes

Création de vestiaires réservés aux femmes dans les casernes, habillement plus confortable adapté à leur physiologie, allègement du matériel... sont depuis déployés, inégalement, dans les Sdis. En mars 2021, le ministère de l'Intérieur lançait son plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Du côté de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF), un groupe de travail dédié aux questions d'égalité et de diversité promeut ses propres actions.

Pour ce faire, elle s'appuie sur un réseau de référents « égalité-diversité », désignés à l'échelon départemental. « L'objectif est de poursuivre ce maillage par des binômes [une femme et un homme] dans chaque Sdis, chargés de mener des actions de sensibilisation et de communication pour continuer à avancer », indique Céline Guilbert, pilote du groupe de travail. Ils compléteront le dispositif de référents « mixité et lutte contre les discriminations » prévu par la loi « Matras » du 25 novembre 2021, dont les décrets d'application étaient attendus pour septembre 2022.

Congé de maternité

Afin de recruter les femmes, mettre en avant les modèles féminins est essentiel. « Les jurys de concours, qui doivent comporter un tiers de femmes, devraient, quand c'est possible, privilégier des femmes sapeurs-pompiers professionnelles qui feraient ainsi la preuve de leur carrière, plutôt que des universitaires ou des élues », défend Schemseddin Hermi, co référent national du groupe de travail « égalité-diversité » au sein de la FNSPF.

Céline Guilbert prône également une plus grande souplesse dans l'engagement. « Une majorité de femmes sont plus intéressées par les secours d'urgence et se sentent moins aptes à intervenir sur un incendie. Elles pourraient donc commencer par les premiers avant d'élargir progressivement leurs missions. Une certaine flexibilité pourrait également être proposée au retour de congé maternité pour ne pas perdre des femmes en cours de carrière », préconise-t-elle.

Des actions en faveur de la diversité, autre volet de la démarche d'ouverture de la profession de sapeur-pompier, celui de la diversité. Un colloque se tiendra à ce sujet en fin d'année. C'est aussi un sujet dont s'est emparé le groupe de travail de la FNSPP. « Comme pour la féminisation, il faudrait

des modèles, des ambassadeurs issus des zones rurales isolées ou des quartiers ciblés politique de la ville », avance Schemseddin Hermi, de la FNSPF. Selon lui, l'une des priorités est d'instaurer des prépas « talents sécurité civile », comme il en existe pour se préparer au concours d'officiers de la gendarmerie nationale, de l'Ecole nationale de la magistrature ou de l'Institut national des services publics et de l'Institut national des études territoriales.

« De bonnes pratiques qui doivent servir »

Schemseddin Hermi, co-référent national du groupe de travail « égalité-diversité » de la FNSPF

« Depuis le lancement du plan d'égalité professionnelle du ministère de l'Intérieur en mars 2021, on observe que des Sdis ont commencé à élaborer des plans d'action, des bonnes pratiques qui doivent servir d'exemple.

Parmi celles-ci, le département d'Ille-et-Vilaine a confié à l'état-major du Sdis et à son directeur départemental adjoint la direction de ce projet. Une façon d'envoyer un signal fort aux équipes en montrant l'importance accordée à cette démarche. Après un état des lieux, des groupes de travail internes ont été instaurés pour rédiger un plan d'égalité femmes-hommes. D'autres Sdis sont à la pointe, comme en Haute-Garonne ou en Moselle, qui ont organisé des colloques sur cette question. Il est encourageant que de plus en plus de Sdis contactent la fédération pour être conseillés sur la façon de conduire ce type de projets. »

DOCUMENT 8 FÉMINISATION



Le 25 octobre 1976, le décret autorisant les femmes à exercer l'activité de sapeur-pompier a été publié. Il annonce que **"les corps des sapeurs-pompiers communaux peuvent être composés de personnels tant masculins que féminins"**. Le taux de féminisation des centres d'incendie et de secours a progressé au cours de ces décennies, au niveau national comme dans le Bas-Rhin, les femmes représentent aujourd'hui 16 % des effectifs de sapeurs-pompiers civils.

Si la proportion de femmes sapeurs-pompiers volontaires (SPV) a beaucoup augmenté ces 40 dernières années, le nombre de femmes sapeurs-pompiers professionnels (SPP) demeure quant à lui relativement bas.

Des mesures favorisant l'engagement féminin

À l'occasion de la cérémonie du 40^e anniversaire du décret du 25 octobre 1976, qui s'est tenue en novembre 2016 au ministère de l'Intérieur, le groupe de travail animé par la direction des sapeurs-pompiers de la Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) a présenté un plan d'action de **22 mesures visant à augmenter la proportion de femmes dans les effectifs sapeurs-pompiers et à faciliter leur intégration**.

Dans le cadre de ces mesures, la DGSCGC pilote depuis août 2018, un groupe de travail national sur la **féminisation des équipements de protection individuelle (EPI) et effets d'habillement divers composé de sapeurs-pompiers féminins représentant 11 départements, dont le Bas-Rhin**. L'adaptation à la morphologie féminine de la tenue de service et d'intervention (TSI) est traitée en priorité et a donné lieu, en juillet 2019, à la publication du référentiel technique TSI féminisée.

Le rapport de la mission volontariat sapeurs-pompiers, remis en mai 2018 au ministre de l'Intérieur, propose des solutions concrètes pour favoriser le recrutement, la fidélisation et la reconnaissance des SPV en France. Ce rapport précise notamment dans son article 10 la volonté d'engager une action résolue en faveur de la féminisation des effectifs.

À la suite de ce rapport, le ministre a présenté son plan d'action 2019 - 2021 lors du congrès national des sapeurs-pompiers de France à Bourg-en-Bresse (Ain) en septembre 2018. Ce plan comporte **37 mesures pour consolider le modèle altruiste et diversifier le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires**. La première de ces mesures vise à **favoriser l'accueil des effectifs féminins** tant pour les professionnels que les volontaires (adapter les locaux, les équipements et l'habillement, développer le parrainage des nouvelles arrivantes...) et s'inscrit ainsi dans la continuité du plan d'action en faveur des femmes élaboré en 2016.



La lieutenant-colonelle Anne Burkard représente le SIS 67 au sein du groupe de travail national piloté par la DGSCGC. Elle a été la première femme à prendre des fonctions de cheffe de centre et cheffe de l'unité territoriale à Erstein en 2007.

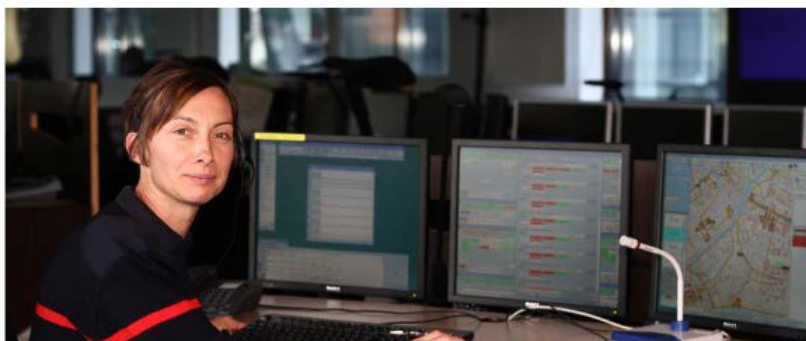
Le SIS 67 s'engage

Parallèlement aux travaux à l'échelle nationale, le SIS 67 a souhaité mettre en place une réflexion sur la féminisation des effectifs dans le Bas-Rhin. Un groupe de travail a été créé à cet effet en 2019. Ce groupe de travail est chargé notamment de faire des propositions visant à **diversifier le recrutement, à accompagner les sapeurs-pompiers tout au long de leur engagement, et de définir un plan de communication**. Au-delà des réflexions et recherches des membres du groupe de travail, les travaux s'organisent au travers de consultations des personnels féminins et de travaux collaboratifs afin d'identifier les difficultés, les bonnes pratiques et les mesures nécessaires.

La communication du SIS 67 a, elle aussi, évolué en affichant plus de mixité femme-homme sur les supports de communication, anticipant ainsi une des préconisations de l'instruction du ministère de l'Intérieur du 22 août 2019.



Le 5 décembre 2019, la caporal-chef Claudine Riehl, première femme SPV du Bas-Rhin, est décorée de la médaille grand'or pour 40 années d'engagement par la lieutenant-colonelle Madeleine Deloire.



L'adjudante-chef Marie-Ève Muller première femme sapeur-pompier professionnel non officier de Strasbourg recrutée au grade de sapeur 2^e classe.



L'adjudante Carole Martin, première femme sapeur-pompier professionnel non-officier du Bas-Rhin, recrutée en 2000 au grade de sapeur 2^e classe et affectée à Haguenau.

Quelques chiffres sur les femmes sapeurs-pompiers dans le Bas-Rhin

Au 31 décembre 2009 :

740 femmes sapeur-pompier volontaire (SPV) sur 5829 SPV actifs au total soit 12,70 %

16 femmes sapeur-pompier professionnel (SPP) sur 622 SPP au total soit 2,57 %

Moyenne de 11,72 %

Au 31 décembre 2021 :

747 femmes SPV sur 4018 SPV actifs au total soit 18,6 %

22 femmes SPP sur 647 SPP au total soit 3,4 %

Moyenne de 16,5 %