



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 11 février 2016

Rapport sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du SDIS 39

En préambule, il convient de préciser que ce rapport constitue une obligation qui s'impose à chaque collectivité ou établissement public. En effet, l'article 51 de la **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique**, précise que « chaque année, est présenté devant le comité technique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

En ce qui concerne notre établissement, ce rapport est le premier présenté devant les instances et il se propose d'observer cette égalité sous différents aspects. Il est néanmoins important de préciser que de manière historique, même si les choses évoluent petit à petit, les services d'incendie et de secours ont été traditionnellement composés d'éléments masculins et que le poids de l'histoire est élevé au sein de la corporation des sapeurs-pompiers.

1/ Structuration des effectifs

Au 31 décembre 2015, l'établissement compte 150 agents (sur postes permanents) soit :

- 95 sapeurs-pompiers professionnels (SPP),
- 38 agents dans la filière administrative,
- et 17 dans la filière technique.

Dans la filière sapeurs-pompiers :

- Sept femmes sont recensées, soit 7,37 % des effectifs de SPP.
- Sur douze sapeurs-pompiers de catégorie A, deux sont des femmes, le ratio ainsi obtenu est de 17 %.
- La catégorie B recense onze sapeurs-pompiers de sexe masculin.
- Sur 72 sapeurs-pompiers de catégorie C, cinq sont des femmes et représentent ainsi 7 % de la catégorie.

La profession est historiquement masculine comme indiqué en préambule. Néanmoins, on remarque le pourcentage intéressant en ce qui concerne la catégorie A, dont l'effectif féminin est assuré par le médecin et la pharmacienne.

Pour le Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés (PATs) :

- Sur les cinq agents de la catégorie A, trois sont des femmes, portant le ratio à 60 %.

- En catégorie B cinq femmes sont comptabilisées sur un effectif de 13, ce qui représente 38 % de cette catégorie.
- Il y a 21 femmes contre 16 hommes en catégorie C, portant ainsi à 57 % le pourcentage.

La féminisation des effectifs est indéniable en ce qui concerne la filière des PATS. On peut néanmoins observer une différence flagrante entre la filière technique, dont les 16 personnels sont exclusivement des hommes, et la filière administrative, où les femmes sont surreprésentées (21 femmes pour 6 hommes).

Le ratio global obtenu pour le personnel de la filière administrative et technique est de 52,83 % d'agents féminins. Par ailleurs, l'accès aux fonctions de conception et d'encadrement ne semble pas être une difficulté au sein de l'établissement.

2/ Accès à la formation

La formation constitue une voie permettant de développer ses compétences mais est aussi une variable à observer en ce qui concerne l'égalité homme-femme. Si les personnels féminins représentent, d'une manière globale, près de 25 % des effectifs, ils totalisent près de 22 % des jours de formation effectués au sein de la structure. Cette observation permet de constater qu'il n'y a pas de discrimination négative dans l'accès aux stages.

3/ Recrutement

La combinaison de la taille de la structure et des difficultés budgétaires induit un nombre très faible de recrutements. Ainsi en 2015, ce sont cinq personnes qui ont rejoint l'établissement, uniquement pour combler des départs. Ce nombre n'est pas suffisamment important pour en tirer des données permettant d'identifier une tendance, néanmoins, cela représente une femme sur cinq recrutements effectués en 2015, portant ainsi le taux de recrutement féminin à 20 %.

4/ Rémunération

Il peut être intéressant d'observer si des différences existent entre les hommes et les femmes au niveau des grilles statutaires de la rémunération. La méthodologie choisie est de comparer le positionnement des hommes et des femmes au sein des grilles existantes : on regarde ainsi s'ils sont placés dans le tiers supérieur, moyen ou inférieur.

Pour ce qui concerne la filière SPP :

- les personnels féminins de catégorie C se répartissent de manière équilibrée dans les tiers supérieur, moyen et inférieur de leur grille. Les agents masculins, eux, sont majoritairement dans le tiers supérieur de grille (à 55 %).
- Pour ce qui concerne la catégorie A, les éléments féminins sont tous dans le tiers supérieur, alors qu'ils y sont à 60 % pour les hommes (et à 40 % dans le tiers moyen).

En ce qui concerne la filière administrative :

- les personnels féminins de catégorie C se situent à 90 % dans le tiers supérieur de leur grille, contre 83 % pour les personnels masculins.
- Pour les femmes, les proportions sont de 60 % dans la catégorie B et de 100 % dans la catégorie A dans le tiers supérieur. Les hommes quant à eux atteignent respectivement 50 % et 100 %.

Nous ne pouvons établir de comparaison dans la filière technique car elle est exclusivement masculine.

Nous pouvons ainsi constater que ces chiffres ne traduisent pas l'existence d'une quelconque différenciation de rémunération entre les femmes et les hommes qui composent l'établissement.

5/ Promotion professionnelle

L'accès au grade supérieur est un élément qui permet d'observer d'éventuelles différences de traitement. Les chiffres nous permettent de constater qu'en ce qui concerne la filière des SPP, les femmes qui représentent environ 7 % des effectifs ont obtenu 6 % des avancements.

Pour les filières administratives et techniques, on constate que les femmes, qui représentent environ 53 % des agents, ont obtenu 62,5 % des avancements ou promotions.

L'observation de ces résultats permet, là encore, de constater l'égalité de traitement dans la politique des ressources humaines de l'établissement.

6/ Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

En dehors des personnels en régime de garde, pour lesquels les horaires de prise et de fin de service sont fixés par décision du chef de centre ou du chef de service, les agents :

- ont soit fixé leurs horaires de travail en concertation avec leur supérieur hiérarchique,
- soit bénéficient du système de badgeuse qui permet l'arrivée et le départ dans des plages horaires variables.

Par ailleurs, tous les personnels, indépendamment du sexe, qui ont pu solliciter l'octroi d'un temps partiel, lorsque la décision relevait de l'administration (7 cas), ont vu leur demande recevoir un avis favorable.

Pour conclure, l'égalité homme-femme est objectivement un domaine qui semble ne pas créer de difficulté au sein de la structure, même si le poids des archétypes socio-professionnels se retrouve au SDIS 39 (les SPP et les personnels de la filière technique sont majoritairement ou exclusivement des hommes). Il est possible d'affirmer que la gestion des agents est réalisée indifféremment de leur sexe.

Néanmoins, des axes d'effort peuvent être envisagés en ce qui concerne la féminisation des deux filières précitées, en sachant que les perspectives réduites de recrutement entraîneront nécessairement une évolution à cinétique lente.