



**SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU JURA**

Envoyé en préfecture le 19/03/2020
Reçu en préfecture le 19/03/2020
Affiché le **23 MARS 2020**
ID : 039-283900017-20200312-C2020_09-DE

**Extrait du Registre des Délibérations
du Conseil d'Administration
Séance du 12 mars 2020**

Membres en exercice : 22
Présents : 20
Procurations : 0
Nombre de votants : 20
Votes pour : 20
Votes contre : 0
Abstentions : 0
Date de la convocation :
14/02/2020

Délibération n° C 2020- 09

Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'an deux mille vingt, le douze mars, à quatorze heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours du JURA s'est réuni, en application des articles L1424-27 et L1424-28 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur Clément PERNOT, Président du Conseil Départemental du Jura, Président du Conseil d'Administration.

Etaient présents :

Membre de plein droit

Messieurs Richard VIGNON, Préfet du Jura, Jean-François BAUVOIS, Directeur de Cabinet étaient excusés.

Membres élus à voix délibérative

Titulaires : Mesdames Natacha BOURGEOIS, Danielle BRULEBOIS, Maryvonne CRETIN-MAITENAZ, Sandrine MARION, Christine RIOTTE, Chantal TORCK, Céline TROSSAT ; Messieurs Cyrille BRERO, Jean-Pierre BROCARD, Michel ECARNOT, Jean-Charles GROSDIDIER, Jean-Daniel MAIRE, René MOLIN, Jean-Gabriel NAST, Bruno NEGRELLO, Clément PERNOT, François PERRODIN.

Suppléants : Messieurs Gilbert BLONDEAU, Jacques FAIVRE, Jean FRANCHI.

Excusés : Mesdames Monique FANTINI, Hélène PELISSARD, Françoise VESPA ; Messieurs Bernard AMIENS, Daniel BOURGEOIS, Denis RENAUD.

Secrétaire de séance : Madame Chantal TORCK.

Membres de droit à voix consultative

Madame la Médecin de Classe Normale Annabelle CARRON ; Messieurs le Colonel Hors-classe Hervé JACQUIN, le Commandant Philippe HUGUENET, Jean-Luc LAVIER.

Membres élus à voix consultative

Messieurs le Commandant Philippe MOUREAU, le Lieutenant Philippe THOMAS, l'Adjudant-Chef Jacques DELCEY ; Monsieur l'Adjudant-Chef Jérôme GUYON était excusé.

Assistaient également à cette séance : Mesdames Catherine GIRARD (Adjointe au Chef du service Finances), Valérie MARINESQUE (Adjointe au Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Sandrine TREBOZ (Directrice Générale des Services du Département); Messieurs Jean-Christophe BERGERET (Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), le Colonel Didier EISENBARTH (Directeur Départemental Adjoint), le Commandant Damien FREDY (Chef du Groupement des Unités Territoriales), le Commandant Sylvain RICHARD (Chef du Groupement Ressources Humaines et Formation), le Capitaine Frédéric TISSERANT (Chef du Groupement Opérationnel).

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 1424-1 à L 1424-76, L 3241-1, R 1424-1 à R 1424-57 ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2015-12 du 12 mai 2015 relative à la présidence du Conseil d'Administration, à la composition et à l'élection du Bureau ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2019-4 du 19 mars 2019, relative à l'élection d'un Troisième Vice-Président et du 5^{ème} membre du Bureau ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2019-28 du 28 octobre 2019 relative aux délégations consenties à son Président et à son Bureau ;

Vu l'avis de la Commission du Personnel du 5 mars 2020 ;

Vu l'avis du Comité technique du 5 mars 2020 ;

Vu le rapport de présentation ci-après.

L'article L 3311-3 du CGCT applicable au SDIS de par l'article L 3241-1 est ainsi rédigé :
« Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

En complément, il convient aussi de préciser que 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, impose que chaque année, soit 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 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 1^{er} janvier 2020, l'établissement compte 152 agents (sur postes permanents) soit :

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

Parmi ces effectifs, 5 agents sont en position de disponibilité et 1 agent est mis à disposition de l'Ecole Nationale des Officiers de Sapeurs-pompiers.

Au 1^{er} janvier 2020, le SDIS du Jura compte également :

- 6 agents contractuels, recrutés pour pallier l'absence momentanée de titulaires ou pour compléter un temps partiel thérapeutique,
- 2 contrats de droit privé (contrats d'apprentissage en mécanique et hygiène et sécurité).

Dans la filière sapeurs-pompiers :

- 8 femmes sont recensées, soit 8,1 % de l'effectif total de SPP,
- Parmi les 15 sapeurs-pompiers de **catégorie A**, 2 sont des femmes, le ratio ainsi obtenu est de 13,3 %,
- La **catégorie B** recense 14 sapeurs-pompiers, tous de sexe masculin,
- Sur 70 sapeurs-pompiers de **catégorie C**, 6 sont des femmes et représentent ainsi 8,6 % 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.

Filière SPP	Cat A	Cat B	Cat C	Total
En 2019	15,4%	0%	10,1%	9,6%
En 2020	13,3%	0%	8,6%	8,1%

La part des femmes dans les effectifs SPP est en baisse dans les catégories A et C par rapport à 2019.

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

- Sur les 6 agents de la **catégorie A**, 4 sont des femmes, portant le ratio à 66,6 %.
- En **catégorie B**, 3 femmes sont comptabilisées sur un effectif de 12, ce qui représente 25% de cette catégorie.
- Il y a 21 femmes contre 16 hommes en **catégorie C**, portant ainsi à 76,2 % la part de femmes.

La féminisation des effectifs est indéniable en ce qui concerne les personnels administratifs et techniques. On peut néanmoins observer une différence flagrante entre la filière technique, dont la totalité des personnels est exclusivement masculine, et la filière administrative, où les femmes sont surreprésentées (28 femmes pour 8 hommes), comme les années précédentes.

Le ratio global obtenu pour le personnel de la filière administrative et technique est de 50,9 % 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.

PATS	Cat A	Cat B	Cat C	Total
En 2019	60%	33,3%	57,1%	53%
En 2020	66,6%	25%	76,2%	50,9%

La part des femmes dans les effectifs PATS est en hausse dans les catégories A et C par rapport à 2019 et en baisse de manière générale par rapport à l'année précédente.

2/ Recrutement

La combinaison de la taille de la structure et des difficultés budgétaires induit un nombre très faible de recrutements. Ainsi en 2019, ce sont 8 personnes qui ont rejoint l'établissement, uniquement pour combler des départs (au nombre de 8). Ce nombre n'est pas suffisamment important pour en tirer des données permettant d'identifier une tendance, néanmoins, cela représente 2 femmes sur 8 recrutements effectués en 2019, portant ainsi le taux de recrutement féminin à 25% (16,6% en 2018).

3/ 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 (au nombre de 6) sont répartis à 17% dans le tiers inférieur, 33% dans le tiers moyen et 50% dans le tiers supérieur de leur grille. Les agents masculins sont répartis à 25% dans le tiers inférieur, 50% dans le tiers moyen et 25% dans le tiers supérieur de leur grille.
- Nous ne pouvons établir de comparaison dans la catégorie B car elle est exclusivement masculine.
- Pour ce qui concerne la catégorie A, une femme se situe dans la partie haute de la grille et l'autre dans la partie basse. Pour les hommes, 31 % se situent en partie haute des grilles, 47 % dans le tiers moyen, et 22% dans le tiers inférieur.

En ce qui concerne la filière administrative :

- Les personnels féminins de catégorie C se situent à 55 % dans le tiers moyen de leur grille, contre 83 % pour les personnels masculins. 25% des femmes se situent dans le tiers supérieur de leur grille contre 17% pour les hommes.
- Pour la catégorie B, hommes et femmes atteignent 100% dans le tiers supérieur de leur grille.
- Les femmes sont réparties de la manière suivante : 50% dans le tiers supérieur, et 25% moyen et inférieur pour la catégorie A. Il n'y a qu'un seul homme dans la catégorie A et il se situe dans le tiers supérieur de sa grille.

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.

4/ 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 8.1% des effectifs, n'ont pas obtenu d'avancement ni de promotion en 2019, puisqu'aucune d'entre elles ne remplissaient les conditions requises pour un avancement ou une promotion.

Pour les filières administratives et techniques, on constate que les femmes, qui représentent environ 50,9 % des agents, ont obtenu 54,5% 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.

5/ 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 (6 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.

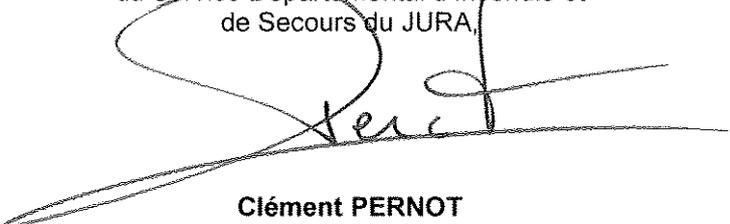
Néanmoins, des axes d'effort peuvent être envisagés en ce qui concerne la féminisation des deux filières précitées, en sachant que les perspectives réduites de recrutement entraîneront nécessairement une évolution à cinétique lente.

DECISION N° C 2020-09 DU 12 MARS 2020

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, prend acte des diverses actions entreprises par le SDIS en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et exprime la volonté de poursuivre dans cette voie.

Certifié exécutoire pour avoir été reçu
en Préfecture le **19 MARS 2020**
Affiché le **23 MARS 2020**
Publié au RAA du 1^{er} trimestre 2020

Le Président du Conseil d'Administration
du Service Départemental d'Incendie et
de Secours du JURA,



Clément PERNOT