



SERVICE DEPARTEMENTAL  
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU JURA

Envoyé en préfecture le 26/03/2021  
Reçu en préfecture le 26/03/2021  
Affiché le **26 MARS 2021**  
ID : 039-283900017-20210316-C2021\_06-DE

Membres en exercice : 22  
Présents : 18  
Procurations : 1  
Nombre de votants : 19  
Votes pour : 19  
Votes contre : 0  
Abstentions : 0  
Date de la convocation :  
22/02/2021

**Extrait du Registre des Délibérations  
du Conseil d'Administration  
Séance du 16 mars 2021**

**Délibération n° C 2021- 06**

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

L'an deux mille vingt et un, le seize 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**

Monsieur David PHILOT Préfet du Jura.

**Membres élus à voix délibérative**

Titulaires : Mesdames, Maryvonne CRETIN-MAITENAZ, Christine RIOTTE, Chantal TORCK, Céline TROSSAT, Françoise VESPA ; Messieurs Claude BORCARD, Cyrille BRERO, Christian BUCHOT, Jean-François GAILLARD, Jean-Charles GROSDIDIER, Christian LAGALICE, Stéphane LAMBERGER, Jean-Daniel MAIRE, René MOLIN, Clément PERNOT.

Suppléants : Messieurs Gérard BONNET, Jean FRANCHI, Jean-Luc LEGRAND.

Excusés : Mesdames Natacha BOURGEOIS, Danielle BRULEBOIS, Sandrine MARION, Hélène PELISSARD ; Messieurs Franck DAVID, Jean-François DEMARCHI, Jean-Pascal FICHERE, Laurent PETIT.

Procuration : Monsieur Jean-François DEMARCHI à Monsieur Jean-Daniel MAIRE.

Secrétaire de séance : Monsieur Cyrille BRERO.

**Membres de droit à voix consultative**

Madame la Médecin Hors-classe Annabelle CARRON ; Messieurs le Colonel Hors-classe Hervé JACQUIN, le Commandant Philippe HUGUENET, Alain SCHMITT.

**Membres élus à voix consultative**

Madame Nadia WAUQUIER ; Messieurs le Lieutenant Hors-classe Vincent DAVIOT, le Lieutenant Benoit GAILLARD, le Sergent-Chef Franck TOUILLIER, l'Adjudant-chef Emmanuel VUILLERMOZ.

Assistaient également à cette séance : Mesdames Valérie MARINESQUE (Adjointe au Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Sandrine TREBOZ (Directrice Générale des Services du Département); Messieurs Jean-François BAUVOIS (Directeur de Cabinet du Préfet), Jean-Christophe BERGERET (Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), le Colonel Didier EISENBARTH (Directeur Départemental Adjoint), Laurent GRANGER (Conseiller aux décideurs locaux Secteur Lons-le-Saunier Sud), le Commandant Damien FREDY (Chef du Groupement des Unités Territoriales), le Commandant Sylvain RICHARD (Chef du Groupement Ressources Humaines et Formation).

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 loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, en particulier son article 51, relatif 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 ;

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 2020-09 du 12 mars 2020 relative à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2020-32 du 13 novembre 2020 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 2020-34 du 13 novembre 2020 relative aux délégations consenties à son Président et à son Bureau ;

Vu l'avis de la Commission du Personnel du 10 mars 2021 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 10 mars 2021 ;

Vu le rapport de présentation ci-après.

---

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 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<sup>er</sup> janvier 2021, l'établissement compte 149 agents (sur postes permanents) soit :

- 95 sapeurs-pompiers professionnels (SPP),
- 38 agents dans la filière administrative,
- et 16 dans la filière technique.

Parmi ces effectifs, 5 agents sont en position de disponibilité.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le SDIS du Jura compte également :

- 4 agents contractuels, recrutés pour pallier l'absence momentanée de titulaires ou l'accroissement temporaire d'activité.
- 2 contrats de droit privé (contrats d'apprentissage en mécanique et hygiène et sécurité).

Dans la filière sapeurs-pompiers :

- 8 femmes sont recensées, soit 8,42 % de l'effectif total de SPP,
- Parmi les 13 sapeurs-pompiers de **catégorie A**, 2 sont des femmes, le ratio ainsi obtenu est de 15,38 %,
- La **catégorie B** recense 17 sapeurs-pompiers dont 1 femme, le ratio ainsi obtenu est de 5,88 %,
- Sur 63 sapeurs-pompiers de **catégorie C**, 5 sont des femmes et représentent ainsi 7,93% 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 la médecin cheffe et la pharmacienne.

Part de l'effectif féminin dans la filière SPP :

	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Au 01/01/2020	13,3%	0%	8,6%	8,1%
Au 01/01/2021	15,38%	5,88%	7,93%	8,4%

La part des femmes dans les effectifs SPP est en hausse dans les catégories A et B, et en baisse dans la catégorie C par rapport à 2020.

Pour le Personnel 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**, 5 femmes sont comptabilisées sur un effectif de 11, ce qui représente 45,5% de cette catégorie.
- Il y a 20 femmes contre 14 hommes en **catégorie C**, portant ainsi à 58,8 % 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, où la majorité des personnels est masculine et la filière administrative, où les femmes sont surreprésentées (29 femmes pour 22 hommes), comme les années précédentes.

Le ratio global obtenu pour le personnel de la filière administrative et technique est de 56,86 % 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.

Part de l'effectif féminin dans les filières technique et administrative :

	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Au 01/01/2020	66,6%	25%	76,2%	50,9%
Au 01/01/2021	66,6%	45,5%	58,8%	56,9%

La part des femmes dans les effectifs PATS est en hausse dans la catégorie B, en baisse dans la catégorie C et constante dans la catégorie A par rapport à 2020.

## 2/ Recrutement

La combinaison de la taille de la structure et des difficultés budgétaires induit un nombre très faible de recrutements. Ainsi en 2020, ce sont 4 personnes qui ont rejoint l'établissement, uniquement pour combler des départs (au nombre de 6). Ce nombre n'est pas suffisamment important pour en tirer des données permettant d'identifier une tendance, néanmoins, cela représente 1 femme sur 4 recrutements effectués en 2020, portant ainsi le taux de recrutement féminin à 25% (25% également 2019).

## 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 8) sont répartis à 15% dans le tiers inférieur, 34% dans le tiers moyen et 51% 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 (étude au 1<sup>er</sup> janvier 2020).
- Pour ce qui concerne la catégorie A, les statistiques sont soumises au secret professionnel (<= à 2 ETP). Pour les hommes, 30% se situent en partie haute des grilles, 60% dans le tiers moyen, et 10% dans le tiers inférieur.

En ce qui concerne la filière administrative :

- Les personnels féminins de catégorie C se situent à 54 % dans le tiers moyen de leur grille, contre 81 % pour les personnels masculins. 26% des femmes se situent dans le tiers supérieur de leur grille contre 19% pour les hommes.
- Pour la catégorie B, les 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. Pour les hommes, les statistiques sont soumises au secret professionnel (1 homme).

Nous ne pouvons établir de comparaison dans la filière technique car elle est exclusivement masculine en 2020.

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 que 4 femmes de la filière des SPP ont obtenu un avancement ou une promotion en 2020.

Pour les filières administratives et techniques, on constate que les femmes, qui représentent environ 56,9 % des agents, ont obtenu 66,66% 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'efforts restent encore à fournir 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 2021-06 DU 16 MARS 2021**

**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 **26 MARS 2021**  
Affiché le **26 MARS 2021**  
Publié au RAA du 1<sup>er</sup> trimestre 2021

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



Clément PERNOT