



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

Envoyé en préfecture le 29/03/2019
Reçu en préfecture le 29/03/2019
Affiché le - 3 AVR. 2019
ID : 039-283900017-20190319-C2019_7-DE

Membres en exercice : 22
Présents : 18
Procurations : 3
Nombre de votants : 21
Votes pour : 21
Votes contre : 0
Abstentions : 0
Date de la convocation :
08/02/2019

**Extrait du Registre des Délibérations
du Conseil d'Administration
Séance du 19 mars 2019**

Délibération n° C 2019-7

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

L'an deux mille dix-neuf, le dix-neuf 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 Richard VIGNON, Préfet du Jura.

Membres élus à voix délibérative

Titulaires : Mesdames Natacha BOURGEOIS, Danielle BRULEBOIS, Maryvonne CRETIN-MAITENAZ, Sandrine MARION, Christine RIOTTE, Céline TROSSAT, Françoise VESPA; Messieurs Bernard AMIENS, Daniel BOURGEOIS, Cyrille BRERO, Michel ECARNOT, Jean-Charles GROSDIDIER, Jean-Daniel MAIRE, René MOLIN, Jean-Gabriel NAST, Clément PERNOT, François PERRODIN.

Suppléant : Monsieur Jean FRANCHI.

Excusés : Mesdames Monique FANTINI, Hélène PELISSARD, Chantal TORCK; Messieurs Jean-Pierre BROCARD, Jean-Michel DAUBIGNEY, Gérard FERNOUX-COUTENET, Bruno NEGRELLO.

Procurations : Madame Monique FANTINI à Monsieur Jean-Daniel MAIRE, Madame Chantal TORCK à Monsieur Bernard AMIENS, Monsieur Bruno NEGRELLO à Monsieur Michel ECARNOT.

Secrétaire de séance : Madame Céline TROSSAT.

Membres de droit à voix consultative

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

Membres élus à voix consultative

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

Assistaient également à cette séance : Madame Valérie MARINESQUE (Adjointe au Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Messieurs Jean-Christophe BERGERET (Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), le Colonel Didier EISENBARTH (Directeur Départemental Adjoint), Damien FREDY (Chef du Groupement des Unités Territoriales), Frédéric TISSERANT (Chef du Groupement Opérationnel), Madame Sandrine TREBOZ (Directrice Générale des Services du Département).

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 2018-25 du 18 décembre 2018 relative aux délégations consenties à son Président et à son Bureau ;

Vu l'avis de la Commission du Personnel du 5 mars 2019 ;

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 outre l'article L 3311-3 du CGCT, complété par l'article D 3311-9, et applicable au SDIS via l'article L 3241-1, prévoit la présentation d'un rapport en la matière préalablement aux débats sur le projet de budget.

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 31 décembre 2018, l'établissement compte 143 agents (sur postes permanents) soit :

- 94 sapeurs-pompiers professionnels (SPP),
- 34 agents dans la filière administrative¹
- et 15 dans la filière technique²

Dans la filière sapeurs-pompiers :

- Neuf femmes sont recensées, soit 9.57 % des effectifs de SPP.
- Sur treize sapeurs-pompiers de catégorie A, deux sont des femmes, le ratio ainsi obtenu est de 15.38%.
- La catégorie B recense treize sapeurs-pompiers de sexe masculin.
- Sur 69 sapeurs-pompiers de catégorie C, sept sont des femmes et représentent ainsi 10.14 % 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 trois femmes sont comptabilisées sur un effectif de 9, ce qui représente 33.33 % de cette catégorie.
- Il y a 20 femmes contre 15 hommes en catégorie C, portant ainsi à 57.14 % le pourcentage.

¹ Un agent contractuel sur un poste permanent non comptabilisé

² Un agent contractuel sur un poste permanent non comptabilisé

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 15 personnels sont exclusivement des hommes, et la filière administrative, où les femmes sont surreprésentées (26 femmes pour 8 hommes).

Le ratio global obtenu pour le personnel de la filière administrative et technique est de 53 % 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/ Recrutement

La combinaison de la taille de la structure et des difficultés budgétaires induit un nombre très faible de recrutements. Ainsi en 2018, ce sont six personnes qui ont rejoint l'établissement, uniquement pour combler des départs (au nombre de 7). Ce nombre n'est pas suffisamment important pour en tirer des données permettant d'identifier une tendance, néanmoins, cela représente une femme sur six recrutements effectués en 2018, portant ainsi le taux de recrutement féminin à 16.66%.

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 7) sont répartis à 43% dans le tiers inférieur, 43% dans le tiers moyen et 14% dans le tiers supérieur de leur grille. Les agents masculins sont répartis à 11% dans le tiers inférieur, 58% dans le tiers moyen et 31% 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, les éléments féminins sont tous dans le tiers supérieur, alors qu'ils y sont à 27 % pour les hommes (à 63 % dans le tiers moyen, à 10% dans le tiers inférieur).

En ce qui concerne la filière administrative :

- les personnels féminins de catégorie C se situent à 70 % dans le tiers moyen de leur grille, contre 67 % pour les personnels masculins. 25% des femmes se situent dans le tiers supérieur de leur grille contre 33% pour les hommes.
- Pour la catégorie B, hommes et femmes atteignent 100% dans le tiers supérieur de leur grille.
- Les femmes sont réparties de manière équilibrée dans les tiers supérieur, moyen et inférieur de leur grille 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 9.57% des effectifs ont obtenu 40 % des avancements.

Pour les filières administratives et techniques, on constate que les femmes, qui représentent environ 53 % des agents, ont obtenu 58.33% 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 2019-7 DU 19 MARS 2019

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 29 MARS 2019
Affiché le - 3 AVR. 2019
Publié au RAA du 1^{er} trimestre 2019

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



Clément PERNOT