



1090414792

Concours / Examen: Lieutenant de 2^e classe
Session: 2023 Voie: Interne
Spécialité: _____
Épreuve: Rédaction d'une note d'analyse

CONSIGNES

- / Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en MAJUSCULES (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)
- / Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif sur la copie
- / Numéroter chaque page (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre
- / Rédiger votre copie avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction
- / Ne joindre aucun brouillon

Lieutenant de 2^e classe
SDIS Alpha
CIS Beta
Adjoint au chef de centre

Le 25 avril 2023

Note d'analyse à l'attention

du chef de groupement territorial

Objet: Féminisation et mixité Femmes/Hommes.

Ref: Circulaire du Ministère de l'intérieur du 22 août 2019
loi Notas du 25 novembre 2021

1976 marque un tournant au sein de la profession de sapeur-pompier en ouvrant l'accès à la profession

aux femmes. Plus de quarante ans se sont écoulés depuis, et la proportion de femmes au sein de notre corporation gravite autour de 16%. Comparativement aux autres services comme l'armée, la police ou la gendarmerie, force est de constater que les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) peuvent faire d'avantage.

Dans cette note, nous ferons, dans un premier temps un état des lieux de la féminisation des effectifs au sein des SDIS, d'abord en identifiant la place des femmes chez les SP, puis en faisant le point plus spécifiquement sur la féminisation au sein du Centre d'interventions et de secours Beta.

Dans un second temps, nous ferons des propositions afin d'améliorer la place des femmes au sein du CIS Beta, d'une part en renforçant et en encourageant la mixité Femmes/Hommes dans ce CIS, et d'autre part en faisant des propositions pour permettre et améliorer la place des femmes au sein du CIS Beta.

I) Etat des lieux de la féminisation des effectifs chez les SP

L'égalité est une des notions fondatrices de notre nation. Cette valeur trop souvent utopique tend à devenir une réalité au fil du temps et l'égalité entre les femmes et les hommes est au centre des préoccupations.

2.16

1) La place des femmes chez les SP

de métier de sapeur-pompier n'était, jusqu'en 1976, qu'exclusivement masculin. Le 25 octobre 1976, un décret autorise les femmes à exercer l'activité de sapeur-pompier. D'abord avanguardiste et précurseur, les femmes font aujourd'hui partie à part entière des effectifs des SP. Cependant, en comparant la part de personnel féminin avec les autres services, cette part semble en core trop faible. En effet, les femmes représentent 20% des effectifs globaux, et ce chiffre chute même à 4% pour les femmes SPP.

Malgré des efforts, une prise en compte des pouvoirs publics et politiques, nous constatons que l'engagement en tant que SP des femmes, et la durée de l'engagement des femmes SP sont encore trop faibles. Les facteurs de ces défauts sont multiples et, ont fait et font encore aujourd'hui l'objet d'études et de mesures afin d'améliorer la place des femmes chez les SP.

2) La féminisation au sein des CIS Beta

Le SDIS Alpha et plus précisément le CIS Beta ne font pas exception à ces défauts.

En effet, dans un rapport du Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV) du 21 octobre 2022, il ressort des difficultés globales de recrutement, et de maintien de l'activité des SPV et plus particulièrement les femmes.

Les recrutements sont faibles, la proportion de suspensions d'engagement des femmes est élevée, et part des engagements supérieurs à cinq ans sont très faibles.

Dans ce même rapport du CCDSPV, plusieurs facteurs à l'origine de ces difficultés sont mis en avant: des problèmes d'infrastructures, d'emplacement du CIS ou de considération.

Toutefois des pistes sont à exploiter, notamment au regard du plus gros employeur de la commune qui emploie 150 personnes, pour majoritairement des femmes et en équipe 2x8. Des aménagements internes, au niveau infrastructure, peuvent aussi être des pistes pour améliorer la place des femmes au sein de la caserne.

Le CIS Beta, doit déployer des moyens pour parvenir à développer et favoriser la place des femmes au sein du CIS Beta.

II Améliorer la place des femmes au sein du CIS Beta

L'égalité Femmes / Hommes était l'une des grandes causes du précédent quinquennat du Président de la République. Le SDIS Alpha et plus précisément le CIS Beta ont donc toute la légitimité nécessaire pour œuvrer dans le sens des femmes chez les SP.

a) Renforcer et encourager la mixité Femmes / Hommes au CIS Beta

La cause de la féminisation, la mixité Hommes / Femmes et le "Bien vivre ensemble" doit être l'affaire de tous. En s'appuyant sur la circulaire du ministère de l'Intérieur du 22 août 2019, il conviendrait de créer un groupe de travail, sous l'autorité d'un cadre du groupement territorial, composé de femmes et d'hommes en proportion égale, SPP et SPV, tous issus du CIS Beta, afin d'en identifier au mieux les limites et d'envisager au mieux des solutions concrètes. Parmi ces solutions pouvant être proposées, il sera notamment question de l'aménagement du CIS, afin que le personnel féminin bénéficie d'un vestiaire et de sanitaires dédiés. Il pourra être question de l'aménagement des véhicules, du stockage des matériels en caserne ou accélérer le déploiement de tenues plus adaptées pour les femmes. De plus, du fait que le principal employeur de la commune emploie une majorité de femmes sur les 150 employés, il serait judicieux, en lien avec le service "promotion du volontariat" d'établir une convention et parallèle d'une action de communication en marge de cet entreprise afin de toucher ces éventuelles salariées intéressées. Toujours en lien avec la communication, l'enjeu serait de faire savoir que des actions sont mises en œuvre pour encourager les femmes à



1090414792

Concours / Examen: lieutenant de 2^e classe
Session: 2023 Voie: Interne
Spécialité: _____
Épreuve: Rédaction d'une note d'analyse

CONSIGNES

- / Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en MAJUSCULES (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)
- / Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif sur la copie
- / Numéroté chaque page (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre
- / Rédiger votre copie avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction
- / Ne joindre aucun brouillon

servir en tant que SP. Le processus d'accueil des recrues jouera un rôle essentiel et devra faire l'objet d'une attention particulière.

2) Permettre et ancrer la place des femmes au sein du CIS/Beta

Favoriser et encourager l'engagement des femmes au sein du centre n'est pas le seul enjeu. Il faut aussi faire pour la durée d'engagement des personnels féminins s'allonge, et que ces dernières soient épanouies et satisfaites de leur activité de SP.

Pour ce faire, accentuer la reconnaissance envers le personnel féminin, via une intégration et une mise en avant lors des cérémonies, confier plus de responsabilités et favoriser l'accès à ces responsabilités sont des actions envisageables.

La piste d'établir une convention avec une crèche ou un périscolaire est un levier qui pourrait faciliter l'organisation des activités SP des femmes ayant des enfants. Celles qui souhaiteraient mettre en pause leur engagement, devront garder un

5.16

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

liem, à l'initiative du service Ressources Humaines du CIS afin de ne pas identifier la parentalité ou la grossesse comme une mise à l'écart. Ce même service RH veillera à favoriser le retour en activité grâce à une grande adaptabilité. Toujours dans l'objectif que les femmes s'épanouissent et s'engagent durablement, il conviendra d'apporter une grande vigilance aux situations de violences sexuelles et sexistes, et au harcèlement sexuel.

L'ensemble de ces mesures devront se développer dans une étroite relation avec le service communication du CIS et du SDIS en n'hésitant pas à activer tous les vecteurs possibles, ainsi qu'avec le référents "mixité et lutte contre les discriminations".

La féminisation des effectifs chez les SP est un enjeu important dans l'objectif d'amélioration continue du service proposé par le SDIS Alpha et plus précisément le CIS Beta. Après un état des lieux sur la féminisation chez les SP et au sein du CIS Beta, nous avons vu que des mesures concrètes peuvent être déployées pour renforcer et pérenniser la mixité Femmes/Hommes au CIS Beta. Les mentalités changent, les autres services (police, gendarmerie...) œuvrent également, le sport féminin est en plein boom, mais il est évident que le changement le plus important, celui des mentalités, appartient à chacun d'entre nous.

6.16

