

EXAMEN PROFESSIONNEL DE LIEUTENANT HORS CLASSE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

SESSION 2024

ÉPREUVE DE NOTE ADMINISTRATIVE

ÉPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITÉ :

Note administrative à partir des éléments d'un dossier portant sur un cas concret professionnel. Cette note permet d'apprécier les capacités du candidat à comprendre les problèmes posés et à donner des réponses adaptées et argumentées.

Durée : 3 heures

Coefficient : 3

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité ou établissement employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité ou établissement fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 27 pages

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend
le nombre de pages indiqué.**

S'il est incomplet, en avertir le surveillant.

Vous êtes le lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels "UNIFORME", chef du centre d'incendie et de secours DUBOIS au sein du SDIS ALPHA classé en catégorie B. Votre unité est composée de 28 sapeurs-pompiers professionnels et de 50 sapeurs-pompiers volontaires parmi lesquels se trouvent 30 personnels féminins.

Alors que vous êtes présent en journée au CIS DUBOIS, une sapeur-pompier, récemment affectée dans votre centre, demande à s'entretenir avec vous. Elle vous rend compte de comportements inadaptés et de propos déplacés à son égard de la part de plusieurs collègues du centre. Elle relate, preuves à l'appui (captures d'écran de SMS), plusieurs épisodes où, de manière insistante, des agents lui font des remarques désobligeantes et la menacent de représailles, notamment sur l'évolution de sa carrière, si elle devait en parler autour d'elle.

Vous rendez compte à votre chef de groupement territorial qui en informe le Directeur départemental.

En raison d'autres alertes de personnels féminins signalées dans le département, le DDSIS vous demande de rédiger, à son attention, une note administrative traitant des problématiques de harcèlement et de discrimination des personnels féminins.

Après avoir contextualiser le sujet et mené votre réflexion à l'aide des documents joints, il vous est demandé de formuler des propositions et des actions concrètes pour mieux traiter et prévenir de tels agissements au sein de l'établissement.

Liste des documents :

- Document 1 :** « Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique : Éditorial de la ministre de la Fonction publique » - Extrait - fonction-publique.gouv.fr - 2017 - 1 page
- Document 2 :** « Article 222-33-2-2 du code pénal » - Légifrance – Version en vigueur depuis le 23 mars 2024 -1 page
- Document 3 :** « Note de service à l'attention des personnels investis d'une mission de sécurité civile - Objet : charte de déontologie de la sécurité civile (extraits) - Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer – 30 janvier 2023 - 6 pages
- Document 4 :** « Plan d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes au sein du SDIS d'Ille-et-Vilaine - 2021-2022 » (extrait) - sapeurs-pompiers35.fr - site consulté en avril 2024 - 4 pages
- Document 5 :** Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics (extrait) - [Fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr) - 5 pages
- Document 6 :** « Cap sur l'égalité professionnelle et la diversité » (extrait) - Les éditions sapeurs-pompiers de France - Juin 2022- 1 page
- Document 7 :** Extrait de l'article 56 de la Loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels - Légifrance - 1 page
- Document 8 :** Décret n° 2022-1522 du 7 décembre 2022 relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours - Légifrance - 2 pages
- Document 9 :** « Sexisme ordinaire : les collectivités n'échappent pas au sexisme » (extrait) - La gazette des communes, site internet - consulté le 13 mars 2024 - 3 pages

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique - Édition 2017

(extrait)

Éditorial de la ministre de la Fonction publique

Le 8 mars 2013, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé par l'ensemble des représentants des trois versants de la fonction publique et à l'unanimité des organisations syndicales. Le Gouvernement et les signataires de cet accord ont ainsi choisi de renforcer l'exigence d'exemplarité des employeurs publics et de faire de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes un levier d'amélioration continue de la fonction publique. Parmi les quatre axes de cet accord, les signataires ont tenu à en consacrer un, l'axe 4, à la prévention de « toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail » et à la « lutte contre le harcèlement sexuel et moral ».

Le Gouvernement a fait de la politique d'égalité une priorité. La loi n° 2012-954, du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel, adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale, a représenté une étape importante : elle consolide la définition du délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; elle aggrave et harmonise les sanctions et elle renforce la prévention dans le monde professionnel.

Dans la même optique, le 4^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes pour la période 2014-2016 invite les employeurs à agir tant dans le domaine des politiques publiques qu'ils portent que dans celui de leur politique de ressources humaines.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces engagements, mon ministère a publié, le 4 mars 2014, pour la première fois, une circulaire portant spécifiquement sur la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique. Cette circulaire est venue préciser les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi et leurs conditions d'application dans les trois versants de la fonction publique. À cet égard, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, elle a rappelé que les situations de souffrance liées à de tels actes au sein de l'administration rendent nécessaire, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives. Dans le même esprit, l'édition 2014 des *Référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* intègre des éléments relatifs à la prévention des violences et du harcèlement.

Les actes de violence peuvent en effet s'exercer à l'égard des agents ou entre agents, avec une origine professionnelle mais aussi extra-professionnelle, et être détectés sur le lieu de travail. Grâce à une reconnaissance de ces situations de plus en plus affirmée dans la fonction publique – et plus largement dans le monde du travail –, celles-ci peuvent être mieux prévenues et identifiées, l'accompagnement des victimes et la sanction des auteurs également renforcés.

Afin d'accompagner les employeurs publics dans l'exercice leurs responsabilités, tous les leviers d'action et tous les acteurs de la prévention et du dialogue social doivent être mobilisés, leurs retours d'expérience, capitalisables et duplicables, permettant de professionnaliser et de faire progresser la communauté de travail sur ces questions sensibles.

C'est pour répondre à ces situations et aux différents engagements pris par les employeurs publics que j'ai souhaité la diffusion de ce *Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*. Ce guide a pour vocation d'informer et d'accompagner tant les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention, que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement.

Après avoir précisé le cadre de la protection due aux agents tel que défini par le statut général de la fonction publique, le guide rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, et développe les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences. Les retours d'expérience qu'il comporte, provenant des trois versants de la fonction publique, montrent comment agir face aux violences et au harcèlement, et rappellent, s'il en était besoin, que ces agissements sont inacceptables et doivent être combattus avec la plus grande fermeté.



Annick GIRARDIN
Ministre de la Fonction publique

Article 222-33-2-2 code pénal

Version en vigueur depuis le 23 mars 2024

Modifié par LOI n°2024-247 du 21 mars 2024 - art. 3

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée :

a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

4° bis Lorsqu'ils ont été commis sur le titulaire d'un mandat électif ;

5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.

23 mars 2024 - Légifrance

Le Préfet, directeur général

Paris, le 30 janvier 2023
Réf. : IGSC N° 25

NOTE DE SERVICE

à l'attention des personnels investis d'une mission de Sécurité civile

Objet : charte de déontologie de la sécurité civile

Les personnels de la Sécurité civile ne disposent pas de principes et de règles en commun pour une mise en pratique des droits et des devoirs en vue du bon exercice de leurs fonctions. Une particularité de la Sécurité civile est la multiplicité des statuts, fonctionnaires d'Etat, territoriaux et militaires (BSPP, BMPM, FORMISC), bénévoles des associations agréées de sécurité civile, qui disposent parfois de règles qui leur sont propres (code de déontologie pour les personnels de la police, directive éthique pour la BSPP, charte des sapeurs-pompiers volontaires).

J'ai donc souhaité qu'une charte de déontologie de la Sécurité civile soit élaborée afin de rappeler les valeurs partagées par cette communauté et l'exemplarité qui doit animer son action.

Cette charte est destinée à s'appliquer à l'ensemble des personnels investis d'une mission de Sécurité civile permanente ou temporaire, à savoir :

- Tous les personnels sous l'autorité d'emploi du DGSCGC ;
- Tous les personnels affectés au sein de la BSPP et du BMPM ;
- Tous les personnels servant au sein des établissements publics nationaux et territoriaux en charge des missions de sécurité civile (ENSOSP, ANSC, SIS) ;
- Tous les personnels des associations agréées de sécurité civile et les réservistes de Sécurité civile.

Ainsi, l'ensemble des personnels placés sous l'autorité opérationnelle du ministre de l'Intérieur pour l'accomplissement des missions de sécurité civile agira dans le respect des règles du code de la sécurité intérieure, du code général des collectivités territoriales et des règles de déontologie communes.

La déontologie peut se définir comme l'ensemble des règles généralistes du savoir-être professionnel qui valorisent ses acteurs et emportent la satisfaction de la population et des autorités responsables. La charte prescrit les comportements attendus entre les personnels, dans leurs relations hiérarchiques et avec les usagers du service public. Elle souligne l'attention du ministère de l'Intérieur dans la lutte contre toutes formes de discrimination, afin d'assurer les principes d'égalité de traitement et de laïcité.

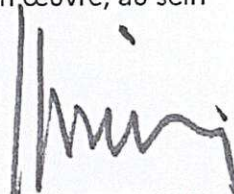
Les attendus en termes de probité, de prévention des conflits d'intérêt, d'obligation de réserve et d'obéissance y sont inscrits. Un article mentionne les obligations attachées au port d'un uniforme ce qui constitue une particularité de la Sécurité civile.

Compte tenu de la multiplicité des acteurs et des statuts et afin de respecter le principe de libre administration des établissements publics et des associations, les points suivants sont précisés :

- La charte s'applique de droit pour les personnels de la DGSCGC ;
- Pour les AASC et réserves de sécurité civile, elle sera portée à connaissance des associations laissant aux présidents et aux élus l'appréciation des modalités de sa déclinaison ;
- Pour les établissements publics, la démarche est identique à celle des associations, il reviendra aux conseils d'administration de s'en saisir et de l'intégrer dans les pratiques de l'organisation via une délibération ;
- Pour les fonctionnaires de police du groupement d'intervention du déminage, cette charte de ne se substitue pas aux dispositions du code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale.

Enfin, je vous indique que l'inspection générale de la Sécurité civile est chargée du respect des règles de déontologie auxquelles sont soumis les personnels investis d'une mission de sécurité civile et anime le réseau des correspondants déontologues, qui reste à mettre en œuvre, au sein de l'institution.

Je vous remercie de votre compréhension


Alain THIRION



OBLIGATIONS INCOMBANT À L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

Article 1 Respect du principe hiérarchique

L'autorité investie du pouvoir hiérarchique prend des décisions, donne des ordres et les fait appliquer. Elle veille à ce que ses instructions soient précises et apporte à ceux qui sont chargés de les exécuter toutes les informations nécessaires à leur compréhension.

L'autorité hiérarchique assume la responsabilité des ordres donnés. Ordres et instructions parviennent à leurs destinataires par la voie hiérarchique. Si l'urgence impose une transmission directe, la hiérarchie intermédiaire en est informée sans délai.

Article 2 Préservation des personnels

Le supérieur hiérarchique veille à la préservation de l'intégrité physique de ses collaborateurs. Il veille aussi à leur santé physique et mentale et s'assure de leurs bonnes conditions d'emploi.

Article 3 Protection fonctionnelle

L'autorité investie du pouvoir de nomination défend, dans les conditions et limites fixées par la loi, les agents et leurs proches contre les attaques, menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations et outrages dont ils peuvent être victimes dans l'exercice ou du fait de leurs fonctions.

Elle leur accorde sa protection juridique en cas de poursuites judiciaires liées à des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. Elle les assiste et les accompagne dans les démarches relatives à sa défense.



VALEURS ET DEVOIRS DES PERSONNELS INVESTIS D'UNE MISSION DE SÉCURITÉ CIVILE PERMANENTE OU TEMPORAIRE

Article 4 Obéissance

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile obéit loyalement aux ordres qu'il reçoit de l'autorité investie du pouvoir hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

S'il pense être confronté à un tel ordre, il fait part de ses objections à l'autorité qui le lui a donné, ou, à défaut, à la première autorité qu'il a la possibilité de joindre, en mentionnant expressément le caractère d'illégalité manifeste qu'il lui attribue. Si, malgré ses objections, l'ordre est maintenu, il peut en demander la confirmation écrite lorsque les circonstances le permettent. Il a droit à ce qu'il soit pris acte de son opposition. Même s'il reçoit la confirmation écrite demandée et s'il exécute l'ordre, l'ordre écrit ne l'exonère pas de sa responsabilité.

L'invocation à tort d'un motif d'illégalité manifeste pour ne pas exécuter un ordre régulièrement donné expose l'agent à ce que sa responsabilité soit engagée.

Article 5 Obligation de rendre compte

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile porte sans délai à la connaissance de l'autorité hiérarchique de l'exécution des ordres reçus ou, le cas échéant, des raisons de leur inexécution.

Dans les actes qu'il rapporte, les faits ou événements sont relatés avec loyauté et précision. Il en va de même, pour tout fait survenu à l'occasion ou en dehors du service, ayant entraîné ou susceptible d'entraîner sa convocation par une autorité de contrôle.

Article 6 Secret et discrétion professionnels

Soumis aux obligations du secret professionnel et au devoir de discrétion, le personnel investi d'une mission de Sécurité civile s'abstient de divulguer à quiconque n'a ni le droit, ni le besoin d'en connaître, sous quelque forme que ce soit, les informations (concernant son organisation ou les personnes prises en charge) dont il a connaissance dans l'exercice ou au titre de ses fonctions.

Sans préjudice des exigences liées à l'accomplissement de sa mission, le personnel investi d'une mission de Sécurité civile respecte et préserve la vie privée des personnes.

À ce titre, il se conforme aux dispositions législatives et réglementaires qui régissent la création et l'utilisation des traitements de données à caractère personnel.

Il alimente et consulte les fichiers auxquels il a accès dans le strict respect des finalités et des règles propres à chacun d'entre eux, telles qu'elles sont définies par les textes les régissant, et qu'il est tenu de connaître.

Article 7 Devoir de réserve

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile s'abstient, dans l'exercice de ses fonctions, de toute expression ou manifestation de ses convictions religieuses, politiques ou philosophiques. Lorsqu'il n'est pas en service, il s'exprime librement sans que la compréhension de ses actes et propos puisse porter atteinte au crédit et renom de sa fonction ou de l'institution dans laquelle il sert.

Article 8 Impartialité

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile accomplit ses missions de manière honnête. Il accorde la même attention et le même respect à tous ses collaborateurs, collègues et partenaires.

À ce titre, il n'établit aucune discrimination au sens du code pénal¹ dans ses actes et propos. S'il est témoin ou informé de telles discriminations, il est tenu d'en rendre compte immédiatement à son autorité directe. S'il acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, il est tenu d'en informer sans délai le procureur de la République².

Article 9 Prévention des conflits d'intérêts

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile doit prévenir et éviter toute situation de conflit d'intérêts le concernant et, en cas de doute, doit en informer sa hiérarchie.



NÉCESSAIRE EXEMPLARITÉ DES PERSONNELS DE LA SÉCURITÉ CIVILE

Article 10 Dignité

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile permanente ou temporaire ne doit pas porter atteinte à la dignité de sa fonction.

En tout temps, dans ou en dehors du service, y compris lorsqu'il s'exprime à travers les réseaux sociaux, il s'abstient de tout acte, propos ou comportement de nature à nuire au crédit et renom de l'institution dans laquelle il sert ainsi que de nature à altérer la confiance auprès du public.

¹Article 225-1 du code pénal

²Article 40 du code de procédure pénale

Article 11 Probité - Désintéressement

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile exerce ses fonctions avec probité. Il ne se prévaut pas de sa qualité pour en tirer un avantage personnel et n'utilise pas à des fins étrangères à sa mission les informations dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions.

Il ne demande ni n'accepte aucun avantage, aucun présent directement ou indirectement lié à ses fonctions ou qu'il se verrait proposer au motif, réel ou supposé, d'une décision prise ou dans l'espoir d'une décision à prendre. Il n'accorde aucun avantage pour des raisons d'ordre privé.

Article 12 Courtoisie - Respect des personnes

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile est au service de la population. Sa relation avec celle-ci est empreinte de courtoisie et requiert l'usage du vouvoiement.

Respectueux de la dignité des personnes, il veille à se comporter, en toutes circonstances, d'une manière exemplaire, propre à inspirer en retour respect et considération.

Article 13 Égal traitement et laïcité

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile est tenu à l'obligation d'égal traitement des personnes.

De même, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, il doit traiter de façon égale tous les usagers, indépendamment de leurs origines, leur sexe, leurs convictions politiques ou religieuses, et respecter leur liberté de conscience et leur dignité.

S'il est témoin ou informé de telles discriminations, il est tenu d'en rendre compte dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 8.

Article 14 Discernement

Le personnel investi d'une mission de Sécurité civile fait, dans l'exercice de ses fonctions, preuve de discernement. Il tient compte, en toutes circonstances, de la nature des risques et menaces auxquels il est confronté et des délais dont il dispose pour agir.

Les diligences normales mentionnées à l'article 121-3 du code pénal sont appréciées, pour les personnes mentionnées au présent article lorsqu'elles concourent aux missions de Sécurité civile, au regard notamment de l'urgence dans laquelle s'exercent leurs missions ainsi que des informations dont elles disposent au moment de leur intervention.

Article 15 Port de la tenue

Si pour exercer ses missions, le personnel investi d'une mission de Sécurité civile revêt une tenue d'uniforme, il doit se conformer aux prescriptions relatives au port des tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs en vigueur au sein de l'institution qu'il sert.

Il porte cette tenue avec dignité en respectant l'uniforme, les valeurs et traditions qu'il incarne.

Il ne peut porter cette tenue hors service sauf accord de son autorité hiérarchique.

4 CONTRÔLE DE L'ACTION

Article 16 **Contrôle hiérarchique**

L'autorité investie du pouvoir hiérarchique contrôle l'action des personnels placés sous sa responsabilité.

Sans préjudice des règles propres à la procédure disciplinaire et des droits dont le personnel investi d'une mission de sécurité civile permanente ou temporaire bénéficie en cas de mise en cause personnelle, il facilite en toutes circonstances le déroulement des opérations de contrôle hiérarchique et interne auxquelles il est soumis.

Article 17 **Contrôle de l'inspection générale de la Sécurité civile (IGSC)**

Chargée du respect des règles de déontologie auxquelles sont soumis les personnels investis d'une mission de sécurité civile, l'Inspection Générale de la Sécurité Civile entreprend toutes études et fait toutes recommandations utiles se rapportant à ces règles. À ce titre, elle anime le réseau des correspondants déontologues au sein de l'institution.

Le personnel investi d'une mission de sécurité civile est soumis au contrôle de l'inspection générale de la sécurité civile, compétente en application des textes qui la régissent.

Lorsqu'il y est invité par l'inspection générale de la sécurité civile, le personnel investi d'une mission de sécurité civile est tenu de se présenter aux convocations, de communiquer les informations et pièces que celle-ci juge utiles à l'exercice de sa mission.

Article 18 **Sanction des manquements déontologiques**

Tout manquement du personnel investi d'une mission de sécurité civile permanente ou temporaire aux règles et principes définis par la présente charte peut l'exposer à une sanction, indépendamment des sanctions pénales encourues le cas échéant.

Article 19 **Porté à connaissance de la charte de déontologie**

La charte de déontologie fait l'objet d'un porté à connaissance de chaque personnel lors de la prise de fonction ou d'activité.

(extrait)



1 / MATÉRIEL, CASERNEMENT ET HABILLEMENT

La capacité bâtiminaire à accueillir des femmes dans de bonnes conditions constitue un enjeu déterminant dans leur intégration et la pérennisation de leur engagement. En conséquence, il convient d'avoir pour ambition une adaptation totale des locaux à la mixité.

Dans la continuité, la mise à disposition d'équipements plus légers et plus ergonomiques limite la portée du critère de la force physique, recentre l'attention sur l'efficacité et la sécurité des techniques opérationnelles, et favorise la santé au travail tant pour les femmes que pour les hommes.

INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1	Equiper les femmes de tenues d'intervention adaptées, en prenant en compte l'ensemble des référentiels techniques habillage (TSI notamment)	2021
2	Garantir l'aménagement ou l'accès à des vestiaires femmes et hommes séparés en toutes circonstances (y compris pour les activités extérieures)	Permanent
3	Adapter les locaux du SDIS pour accueillir les femmes à hauteur de 50% des effectifs (modularité des locaux)	Nouveau PPI
4	Améliorer l'ergonomie des matériels et des engins au bénéfice de tous ► Un équipement plus léger, plus ergonomique, permet de faire en sorte que le facteur de force physique ne soit plus un facteur limitant et de se concentrer sur l'efficacité et la sécurité du geste. Les cahiers des clauses particulières devront systématiquement intégrer cette donnée.	Permanent



2 / ACCUEIL DES FEMMES SAPEURS-POMPIERS

L'image des sapeurs-pompiers dans la société française est celle d'hommes surentretrainsés, sûrs d'eux, ce qui ne facilite pas la démarche des femmes voulant prendre contact avec un centre de secours pour recueillir des informations sur le métier ou l'engagement volontaire.

Il apparaît donc nécessaire de développer un accueil adapté et bienveillant à tous les niveaux du processus de recrutement et un accompagnement des femmes dans les différentes étapes de l'intégration dans les unités opérationnelles.

INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1	Accueillir les nouvelles arrivantes par des sapeurs-pompiers soucieux de la bonne intégration des femmes a / Identifier 2 à 3 personnes sensibles à l'égalité femme/homme par centre via un appel à candidature b / Former ces personnels à l'accueil bienveillant des femmes	2021
2	Intégrer la question de l'égalité femmes/hommes à tous les niveaux du processus de recrutement : livret d'accueil, trame entretien chef de centre, préparation JAR, charte d'égalité... a / Proposer une charte d'égalité	2022



3 / FORMATION ET SENSIBILISATION DE TOUS LES AGENTS DU SDIS DÉJÀ EN PLACE (SPP, SPV, PATS)

Nos croyances et stéréotypes contribuent insidieusement aux discriminations qui elles-mêmes aboutissent à une inégalité entre les femmes et les hommes.

La prise de conscience de ces préjugés culturels à travers la formation permettra d'améliorer l'intégration des femmes au sein du SDIS, mais aussi leur évolution de carrière.

	INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1	Former les cadres aux questions d'égalité femmes/hommes		
	a / Sensibiliser les personnels à la discrimination	DRH / GFS	2021 - 2022
	b / Informer les personnels des obligations législatives réglementaires		
2	Former les formateurs aux questions d'égalité femmes/hommes	DRH / GFS	2021 - 2022
3	Mettre en place une campagne de sensibilisation dans tous les centres et services	Communication	
	a / Rappeler la loi dans les locaux (centres, vestiaires, foyers)		2021
	b / Sensibiliser les personnels aux propos et comportements sexistes (à adapter selon le lieu d'affichage)		2022
4	Intégrer une sensibilisation à l'égalité femmes/hommes aux formations de chef de centre	DRH / GFS	2022



4 / INTERVENTION ET VIE EN CASERNE

L'enquête menée par le SDIS 35 auprès de l'ensemble des sapeurs-pompiers bretoniens a mis en évidence les difficultés que rencontrent les femmes pour retrouver le niveau athlétique qui était le leur avant la grossesse.

C'est une difficulté supplémentaire propre aux métiers nécessitant des qualités physiques qui doit être prise en compte de manière volontariste.

	INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1	Accompagner les femmes pour leur permettre l'accès à des postes à responsabilités (opérationnels et fonctionnels)	DRH	Permanent
2	Mettre en place un accompagnement individualisé des femmes sapeurs-pompiers enceintes (du début de maternité à la reprise du travail)	DRH / SSSM	2021
	a / Rédaction d'un document d'information accessible sur intranet répondant aux questions d'ordre professionnelles que la maternité pose	DRH / SSSM	
	b / Rédiger un programme d'entraînement sportif individualisé destiné aux femmes sapeurs-pompiers, adapté à la grossesse avant et après l'accouchement pour permettre une réathlétisation optimum	GFS / bureau sport	



5 / CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVEE ET ACTIVITE SAPEUR-POMPIER

Il s'agit pour le SDIS d'encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions de garde d'enfants, en particulier aux horaires les plus critiques (en journée, sorties d'écoles etc.), pour permettre aux parents de mener à bien les interventions.

INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1 Accompagner les agents rencontrant des difficultés d'organisation familiales dues aux enfants	DRH	Permanent
2 Poursuivre la mise en place de conventions périscolaires en lien avec les communes	DTL	Permanent



6 / VIE INSTITUTIONNELLE

Le SDIS 35 doit avoir des actions pro actives pour garantir la présence de femmes sapeurs-pompiers dans les comités de centre et au sein du Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires (CCDSPV).

Il doit suivre par des indicateurs l'évolution de la place des femmes au sein de l'établissement.

INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1 Garantir la présence de femmes sapeurs-pompiers dans les comités de centre dès que cela est possible	DTL	Immédiat
2 Suivre l'évolution du SDIS en terme d'égalité femmes/hommes sur la base de données générées	DRH	2022
3 Mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations du départ des SPV, en particulier les femmes	DTL/chef de groupement	2022
4 Confier des postes d'encadrement aux personnels féminins SPP, SPV ou PATS (chefs de service, formatrices...)	DRH	Permanent



7 / PRÉVENIR LE SEXISME ET LE HARCELEMENT

En complément des actions de formation nécessaires, le SDIS se doit de mettre en place un dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de ses agents, sur la prévention et le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes. (Circulaire du 9 mars 2018)

INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1 Mettre en place un lieu d'écoute pour soutenir les personnels victimes de propos ou de comportements sexistes et/ou discriminatoires	DDA	2021
2 Sensibiliser l'ensemble des personnels au sexisme, au harcèlement et à leurs effets	DDA/DRH/GFS	2022
3 Sanctionner les propos et comportements sexistes ► L'encadrement est le garant de la bonne intégration des effectifs féminins. Les personnels d'encadrement doivent pour cela intervenir immédiatement et avec fermeté lors de toute atteinte à la dignité humaine sur un agent, et bénéficier à ce titre d'une sensibilisation et d'une formation spécifique au management.	Direction	Permanent



8 / COMMUNICATION

La communication externe et interne joue un rôle majeur pour faire évoluer l'image des sapeurs-pompiers comme profession accessible à toutes et tous.

Cette communication qui doit valoriser l'égalité entre les femmes et les hommes doit rester constante sur cette thématique.

INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
1 Mettre à l'honneur les personnels féminins dans les supports, actions de communication et événements portés par l'établissement	Direction/ Communication	Permanent
2 Veiller à la représentativité des femmes sapeurs-pompiers dans les médias	Direction/ Communication	Permanent
3 Valoriser l'engagement du SDIS en faveur de la féminisation des effectifs à l'occasion d'événements mettant à l'honneur les femmes (octobre rose, 8 mars...)	Direction/ Communication	Permanent



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Circulaire du 30 novembre 2019
relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

NOR : CPAF1928443C

(extrait)

Le ministre de l'action et des comptes publics
 Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
 Mesdames et Messieurs les préfets de département,
 Mesdames et Messieurs les recteurs,
 (Métropole et départements d'outre-mer)

Objet : Mise en place de référents Egalité dans la fonction publique de l'Etat : organisation, missions et moyens

PJ : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Résumé : Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la présente circulaire précise les modalités de déploiement de référents Egalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'Etat, l'articulation de l'action des référents avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif.

Mots-clés : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; parcours professionnels ; rémunérations ; dispositif de signalement ; formation professionnelle ; sensibilisation ; information ; communication ; conseil ; prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissements sexistes ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; état des lieux ; diagnostic ; plan d'action Egalité ; réseau de référentes et référents.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR R DFF1636262C) ; circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C) ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». A la suite de cet engagement et du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat placé auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert, le 9 mars 2018, une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ces échanges ont permis, le 30 novembre 2018, la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique¹ qui complète et renforce le protocole d'accord de 2013.

Cet accord prévoit que chaque employeur public se dote, en fonction de son organisation et de ses effectifs, d'un ou plusieurs référents Egalité, ou s'appuie sur un réseau de référents égalité mutualisé. Ces référents travaillent en articulation avec les acteurs de l'égalité professionnelle déjà en place au niveau national ou territorial.

La présente circulaire précise les missions, le positionnement et les prérogatives des référents Egalité au sein de la fonction publique de l'Etat, les modalités de déploiement du dispositif et son articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

1. Les référents Egalité disposent d'une lettre de mission précisant leur champ d'action et missions et bénéficient, pour ce faire, de formations adaptées

Les référents Egalité jouent un rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents, et réaliser des retours d'expérience utiles en étant un point d'entrée de cette politique.

Acteurs de proximité, ils ont vocation à dialoguer avec tous les niveaux hiérarchiques de la structure et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

Ils sont choisis pour leurs compétences et/ou leur appétence en matière d'égalité professionnelle et leur capacité à interagir avec l'ensemble des agents de la structure. La catégorie hiérarchique et le grade du référent égalité sont laissés à la discrétion des administrations.

Ils doivent bénéficier d'un parcours de formation adapté à leurs missions et à leur profil.

Ils disposent d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens sur lesquels ils peuvent s'appuyer et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions et missions, notamment celles relatives au portage de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Lorsqu'ils n'exercent pas cette mission à temps complet, les référents Egalité disposent du temps nécessaire à l'exercice de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission. La lettre de mission des référents Egalité est communiquée à leurs supérieurs hiérarchiques (N+1 et N+2). Un exemple de lettre de mission figure en annexe 1.

Les référents disposent d'outils de communication et d'information (intranet, site Internet, réseaux sociaux, lettre à l'attention des agents, courriel, livret d'accueil des agents, etc.), ainsi que de l'appui des services compétents afin que les agents publics entrant dans leur périmètre d'action soient informés de leur existence, de leurs missions et des moyens permettant de les saisir. Les différents modes de saisine du référent (e-mail, numéro de téléphone, formulaire, etc.) sont indiqués clairement dans les supports de communication dédiés.

¹ L'accord est disponible en ligne : www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0

1.1 Les missions des référents Egalité

Ils sont notamment chargés des quatre missions suivantes :

- **L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration :**

Les référents Egalité assurent, par tous moyens de communication (événements, réseaux sociaux, intranet, site Internet, publications, lettre de veille, etc.), l'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle et les actions menées par leur administration, leur organisation, et plus largement par le Gouvernement en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations liées notamment au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Ils peuvent ainsi participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre).

- **La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité participent à la sensibilisation des agents publics aux questions d'égalité professionnelle, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ils assurent cette sensibilisation en l'adaptant aux fonctions exercées par les agents (agents en situation d'encadrement, assistants de prévention, tout agent, etc.). Ils peuvent également participer à des actions de formation.

- **Le suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents :**

Les référents Egalité, avec le concours du service de la formation, effectuent un suivi annuel des formations portant sur l'égalité professionnelle proposées aux agents. Les référents Egalité peuvent, le cas échéant, mettre en place des actions de mobilisation des agents.

- **Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité assurent au profit des agents en situation d'encadrement une mission de conseil en matière d'égalité professionnelle, notamment dans le cadre des processus de ressources humaines, ou sur la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle.

Ils assurent également cette mission auprès de l'ensemble des agents.

Lorsque les référents ont à connaître d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes ou de discriminations, notamment liées au genre, ils orientent les victimes vers le dispositif de signalement mis en place par leur structure, les services de ressources humaines ou d'action sociale compétents.

- **La participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement :**

Les référents Egalité peuvent participer à l'élaboration et au suivi des accords, des plans d'action et des autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle, en particulier à ceux menés dans leur périmètre d'action. Ils peuvent assurer des évaluations de l'état et des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes et proposer des actions d'amélioration.

Les référentes et référents égalité ont vocation à être informés de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique d'égalité, et notamment, dans le respect de principe de confidentialité figurant à l'article 26 de la loi n° 83-634, d'une synthèse des saisines du dispositif de signalement d'agents relevant de leur champ de compétence afin d'être en mesure d'en faire

un bilan à l'échelle de la ou des structures concernées. Les éventuels référents locaux, au niveau des services déconcentrés ou des établissements publics, peuvent, selon l'organisation mise en place, assurer une remontée d'information auprès de leur référent national, ce dernier faisant une synthèse à destination de la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les administrations qui ont mis en place, dans le cadre de la labellisation Diversité, des référents Diversité peuvent prévoir une articulation ou une mutualisation entre les missions de ces référents et celles du référent Egalité, dès lors notamment que les critères de discrimination prohibés par la loi incluent notamment le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, et le harcèlement discriminatoire². Ces deux missions peuvent être exercées par un même référent et il appartient à chaque administration de choisir une organisation permettant d'assurer au mieux ces missions, en tenant compte du fait que ces dernières peuvent être assurées par des agents exerçant des fonctions RH ou des fonctions « métier ».

1.2 La formation des référents égalité et la reconnaissance de leur engagement

Afin de mener à bien leurs missions, les référents Egalité bénéficient dans l'année suivant leur désignation d'un parcours de formation portant sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, adapté en fonction de leur profil, leurs compétences et leurs connaissances. Cette formation devra s'effectuer à la prise de poste, puis faire l'objet d'une actualisation tout au long de l'exercice de la mission. Ils bénéficient en tant que de besoin de formations complémentaires. Outre les ressources pédagogiques mises à la disposition des référents par leur administration, ceux-ci peuvent également utiliser les ressources et outils interministériels proposés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (cf. notamment l'annexe 2).

Les administrations sont invitées à reconnaître et valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par les référents Egalité dans l'exercice de leurs fonctions, par tout moyen adapté, par exemple dans le cadre de leur politique indemnitaire ou de promotion, ou dans leur politique d'accompagnement des parcours professionnels.

2. Chaque administration publique de l'Etat désigne des référents Egalité, structurés en réseau, et agissant en articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle

2.1. Chaque administration de l'Etat crée, d'ici le 1^{er} mars 2020, un réseau de référents Egalité

Chaque administration de l'Etat se dote, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référents Egalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale ou rattaché au ministre ou à la ministre, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif sous tutelle ministérielle, de telle sorte que l'ensemble des agents publics relevant d'une même administration puissent saisir un référent Egalité de proximité.

Chaque ministère désigne au moins un référent Egalité par direction d'administration centrale. Chaque direction des services déconcentrés de l'Etat et chaque établissement public sous tutelle désigne au moins un référent Egalité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation des référents. En effet, si la taille des effectifs ou l'organisation des services déconcentrés, des directions d'administration centrale ou des établissements publics sous tutelle ne permet pas de désigner un référent, le référent Egalité d'une des structures pourra être mis à la disposition de plusieurs structures, dès lors que cette mutualisation ne porte pas préjudice au bon exercice de ses missions. Ce référent pourra ainsi être saisi par les agents entrant dans le périmètre de ses fonctions (dans sa structure de

² Articles 6 et 6 Bis de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.

rattachement ou hors de celle-ci mais faisant partie de son périmètre d'action, qui sera précisé dans sa lettre de mission).

2.2. Les moyens d'action des référents et l'articulation de leur action avec les autres acteurs en charge de l'égalité professionnelle

Il appartient à chaque Secrétariat général ministériel de veiller à la mise en place effective d'un référent Egalité dans chaque direction, service ou établissement relevant de son champ de compétence. Ce réseau de référents au sein du ministère est piloté et animé par la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui travaille pour ou en cohérence avec le Haut ou la Haute fonctionnaire à l'Egalité³. Cette structure ou mission offre un appui aux référents des services déconcentrés et des établissements publics sous tutelle ministérielle.

Cet appui consiste notamment en la mise en place d'un circuit d'information et de mobilisation (diffusion de documents, réunions régulières, etc.) des référents qui leur permet à leur tour d'informer les agents sur le terrain, et d'être des interlocuteurs de premier niveau sur tous les sujets relatifs à l'égalité professionnelle.

Les référents Egalité mènent également leurs missions en cohérence avec les services de ressources humaines, la médecine de prévention, les dispositifs de signalement des actes de violences, des discriminations, du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes prévus par l'article 6 quater A du statut général des fonctionnaires⁴, les services en charge de la qualité de vie au travail ou de la santé et de la sécurité au travail et, le cas échéant, les services en charge de l'égalité professionnelle et les missions en charge des labellisations Diversité et Egalité professionnelle.

Les référentes et référents égalité sont informés, et le cas échéant associés, aux actions menées par d'autres acteurs de l'égalité professionnelle (notamment par le Service des droits des femmes et à l'égalité et par son réseau territorial) dans leur périmètre d'action.

Chaque Secrétariat général ministériel évalue annuellement, à compter de 2021, le déploiement de ce dispositif et en restitue les résultats aux instances de dialogue social pertinentes.

* * *

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique se tient à la disposition des ministères pour toute question relevant de ce dispositif et de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement pour la mise en place de ce dispositif essentiel au déploiement de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.

Olivier DUSSOPT
Secrétaire d'Etat auprès du ministre
de l'Action et des Comptes publics



(...)

³ Cf. circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 : www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2012/8/23/PRMX1231034C/jo

⁴ L'article 6 quater A a été introduit par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.



Plus de deux ans après sa création, le groupe de travail (GT) fédéral Égalité - Diversité s'apprête à déployer son arsenal d'outils dans toutes les structures décentralisées du réseau des sapeurs-pompiers de France. Objectif : apporter plus d'égalité et de diversité au sein des effectifs.

Texte Pauline Catalan
et Kadiata Thiam

Jamais le sujet de l'inclusion n'aura été autant d'actualité chez les sapeurs-pompiers que ces dernières années. En 2021, selon les dernières statistiques de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) (2022, chiffres de 2021), les femmes représentaient 20 % des effectifs chez les « soldats de la vie ». Un pourcentage en dessous des attentes du ministère de l'Intérieur et de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF). Adoptant une politique volontariste, cette dernière a tenu à mettre en place, en 2019, un groupe de travail (GT) dédié à l'égalité et à la diversité. Ce groupe est chargé de faire progresser l'égalité professionnelle et de l'assurer dans les faits, tout comme la promotion de la diversité au niveau du recrutement et des engagements.

Composé de 12 membres, le groupe de travail Égalité et Diversité, piloté par la commandante Céline Guilbert du Service départemental d'incendie et de secours (Sdis) de la Vienne (voir portrait), commence, en 2020, par établir un état des lieux. Parmi les constatations, une communication timide sur la féminisation et la diversification des effectifs, ainsi que des comportements réfractaires au recrutement de personnes issues des zones rurales isolées ou des quartiers ciblés par les politiques de la ville. « Très peu de femmes occupent les plus hautes fonctions de notre institution, et je crois savoir qu'aucun directeur ou directrice départementale n'est issu des minorités visibles », annonce d'emblée Hermi Shemseddin, référent national du groupe de travail (voir portrait).

Une nouvelle feuille de route

Après une analyse croisée du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Marlène Schiappa, alors ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur,

chargée de la citoyenneté, et de sa première feuille de route, le groupe de travail sort, en 2021, un nouveau plan d'action destiné à être décliné dans l'ensemble du territoire au plus vite.

Ce plan est construit autour de quatre axes : communication, recrutement - accueil, formation et prévention. Dans le domaine du recrutement et du parcours de carrière, par exemple, le groupe de travail prévoit de conseiller l'instauration d'un quota de 25 % de candidats féminins admis aux concours d'officier de sapeurs-pompiers professionnels, tant externes qu'internes, tout comme pour les examens professionnels ou encore l'ouverture d'une classe préparatoire intégrée (CPI) au niveau de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers professionnels (Ensosp) pour favoriser la diversité. Cela devrait remédier au problème de recrutement et d'accueil des personnels minoritaires, laissés actuellement à la libre appréciation des Sdis.

Des référents dans chaque département

Au-delà de ce plan d'action, le groupe travaille sur le développement d'un réseau de « référents égalité - diversité » (RED) chargé d'aborder les questions d'égalité et de diversité au niveau départemental. « Notre particularité, c'est d'avoir créé un binôme mixte pour aborder ce sujet. Aujourd'hui, nous avons pour mission de faire monter en puissance ce réseau, aussi bien en métropole que dans nos territoires ultramarins », poursuit Hermi Shemseddin.

Ces référents locaux auront à leur disposition une « boîte à outils » leur permettant de décliner au niveau local la feuille de route du groupe de travail, ainsi que le plan d'action national du ministère de l'Intérieur relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Une action qui figure par ailleurs parmi les orientations-clés de la seconde mandature de Grégory Allione, président de la FNSPF et de l'Œuvre des pupilles orphelins (ODP). ▲



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

DOCUMENT 7

LOI n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels (1)

Article 56 (extrait)

JORF n°0275 du 26 novembre 2021

Version en vigueur depuis le 27 novembre 2021

Article 56

Version en vigueur depuis le 27 novembre 2021

I et III. -A modifié les dispositions suivantes :

- Code général des collectivités territoriales

Art. L1424-24-5, Art. L1424-31, Art. L1424-75

(...)
II.-II est nommé, dans chaque service d'incendie et de secours, un référent mixité et lutte contre les discriminations, au sens de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, ainsi qu'un référent sûreté et sécurité, notamment compétent pour les questions relatives à la prévention des violences commises contre les sapeurs-pompiers. Ces référents sont chargés d'apporter tout conseil utile et de formuler des recommandations dans leur domaine respectif de compétences. Leurs fonctions s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives des autorités d'emploi des services d'incendie et de secours. Leurs missions et leurs modalités de désignation sont fixées par décret.

(...)



Décret n° 2022-1522 du 7 décembre 2022 relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours

NOR : IOME2231983D

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2022/12/7/IOME2231983D/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2022/12/7/2022-1522/jo/texte>

JORF n°0284 du 8 décembre 2022

Texte n° 8

Version initiale

Publics concernés : préfet de département, services d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs, techniques et spécialisés des services d'incendie et de secours.

Objet : définition des modalités de désignation et des missions du référent mixité et lutte contre les discriminations et du référent sûreté et sécurité dans les services d'incendie et de secours.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret définit les modalités de désignation et les missions du référent mixité et lutte contre les discriminations et du référent sûreté et sécurité dans les services d'incendie et de secours.

Références : le décret est pris pour l'application du II de l'article 56 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels. Le décret et les textes qu'il modifie dans leur rédaction résultant de cette modification peuvent être consultés sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, notamment son article 56 ;

Vu l'avis de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours en date du 18 mai 2022 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 6 octobre 2022 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 26 octobre 2022,

Décète :

Article 1

Après la sous-section 2 du chapitre IV du titre II du livre IV de la première partie du code général des collectivités territoriales (partie réglementaire), il est inséré une sous-section 3 ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Le référent mixité et lutte contre les discriminations et le référent sûreté et sécurité

« Art. D. 1424-20-3.-Le référent mixité et lutte contre les discriminations et le référent sûreté et sécurité sont désignés conjointement par le préfet et le président du conseil d'administration du service d'incendie et de secours, pour une durée fixée par ces derniers.

« Lorsque la fin du mandat prend fin de manière anticipée, la formation spécialisée du comité social territorial en est informée.

« Ils sont choisis, après un appel à candidatures, parmi les sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les autres agents publics du service d'incendie et de secours. La quotité de temps de travail consacrée à ces attributions est précisée dans l'arrêté portant désignation ainsi que dans les lettres de mission précisant leurs missions, positionnement et moyens.

« Leur désignation ainsi que les informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec ces référents sont portées, par tout moyen, à la connaissance des agents et des sapeurs-pompiers volontaires.

« Le service d'incendie et de secours leur assure un accès aux formations adaptées en fonction de leurs missions et de leur profil.

« Ces référents rendent compte de leurs missions devant la formation spécialisée du comité social territorial et sont associés à ses travaux.

« Art. D. 1424-20-4.-Le référent mixité et lutte contre les discriminations assure les missions suivantes :

« 1° L'information et la réalisation d'actions de sensibilisation des agents et des sapeurs-pompiers volontaires, ainsi que le suivi des formations portant sur le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations ;

« 2° Le conseil aux agents, aux sapeurs-pompiers volontaires et aux services, sur des questions d'ordre général liées aux discriminations et à l'égalité professionnelle ainsi que sur des situations individuelles d'agents ou de sapeurs-pompiers volontaires

victimes d'actes de discrimination. Le signalement par un agent ou par un sapeur-pompier volontaire s'estimant victime ou par un témoin est recueilli et traité dans le cadre du dispositif prévu par l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique ;

« 3° La réalisation d'un état des lieux des politiques de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations menées par le service d'incendie et de secours et le cas échéant, la production de recommandations et la participation à l'élaboration comme à la mise en œuvre d'un plan d'action par l'autorité territoriale ;

« 4° La participation à l'élaboration du rapport social unique prévu par l'article L. 231-1 du code général de la fonction publique, en particulier concernant ses données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et au handicap.

« Art. D. 1424-20-5.-Le référent sûreté et sécurité assure les missions suivantes :

- « 1° L'information et la réalisation d'actions de sensibilisation des agents et des sapeurs-pompiers volontaires, ainsi que le suivi des formations portant sur la gestion et les risques d'agressions dont ils peuvent être victimes dans l'exercice de leurs missions ;
- « 2° L'établissement d'un rapport annuel, remis au président du conseil d'administration du service d'incendie et de secours, recensant les agressions ainsi que les suites qui y ont été apportées, et formulant des recommandations en vue de prévenir la survenue de nouvelles agressions ;
- « 3° L'organisation d'actions de prévention de la radicalisation des agents et des sapeurs-pompiers volontaires ;
- « 4° L'échange d'informations utiles avec les services départementaux compétents en lien avec ses missions ;
- « 5° L'assistance aux services de police et de gendarmerie territorialement compétents pour l'analyse de la sécurisation des sites du service d'incendie et de secours. »

Article 2

Les sous-sections 3 à 6 du chapitre IV du titre II du livre IV de la première partie du code général des collectivités territoriales deviennent respectivement les sous-sections 4 à 7.

Article 3

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires et le ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 décembre 2022.

Élisabeth Borne
Par la Première ministre :

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer,
Gérald Darmanin

Le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires,
Christophe Béchu

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques,
Stanislas Guerini

Sexisme ordinaire : Les collectivités n'échappent pas au sexisme

Publié le 09/04/2019

En 2017, le mouvement #metoo, né de l'affaire Weinstein, a conduit à une prise de parole massive des femmes sur le sexisme et les oppressions subies. En février de cette année, l'affaire de la « Ligue du Lol » dans les médias français a montré que des journalistes avaient harcelé de façon coordonnée des femmes journalistes pendant plusieurs années. Qu'en est-il dans les collectivités ? Les femmes prennent-elles plus la parole sur ces sujets ? Sont-elles davantage entendues qu'auparavant ?



« Lors d'une présentation qui m'avait nécessité des mois de travail, je présente un diagnostic devant mon responsable, le DGS, le DGA et une autre collègue. Le DGS me coupe, montre un de mes – longs – cheveux tombé sur la table, et dit »ça c'est une preuve que les syndicats ne doivent pas voir ». Le DGA rit, et je comprends qu'il sous-entend un rapport sexuel sur ce bureau », raconte Julie* (son prénom a été modifié, comme l'ensemble des agentes ayant accepté de témoigner, à la différence des élues locales qui ont accepté de parler en leur nom).

Le cas de cette agente travaillant à la mairie d'une commune de taille moyenne en Ile-de-France est malheureusement loin d'être isolé, comme en témoigne le rapport du Défenseur des droits, Jacques Toubon, « [Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale](#) », paru en décembre 2017.

« La fonction publique, et notamment la territoriale, n'est pas sans connaître des discriminations fondées sur le sexe et des comportements sexistes qui viennent renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes », indique ce rapport. Ainsi, 31 % des agents publics déclarent avoir fait l'objet de discrimination au travail, le sexe étant le premier critère de discrimination, et 29 % de propos sexistes. Pourtant, de par ses missions, la territoriale n'est pas un employeur ordinaire. « En tant qu'acteur de proximité des citoyens et employeur de 1,8 million de personnes, la fonction publique territoriale (FPT) a une obligation renforcée d'exemplarité et se doit d'être à la hauteur de ces enjeux », écrit le Défenseur des droits.

Sexualisation des relations au travail

Les témoignages que nous avons recueillis, qui font état de sexisme et de violences sexistes, montrent que la FPT semble avoir encore un long chemin à parcourir en la matière. « Les pratiques discriminatoires, le harcèlement ou les propos sexistes, bien sûr qu'on en entend », confie Mathilde*, cadre d'une collectivité régionale. « Je pense à des propos sur le physique de collègues femmes, des « blagues » déplacées entre collègues... Mais c'est un sujet qu'il est plus facile d'aborder, par rapport à il y a une quinzaine d'années », estime-t-elle.

« En soi ce qui est problématique c'est la répétition, la posture que cela engendre chez les personnes, considérer qu'il va de soi qu'on peut sexualiser les relations de travail, et faire des commentaires sur les femmes comme des proies sexuelles ».

Anna* a la cinquantaine, elle travaille pour un EPCI. En procédure aux prud'hommes avec son employeur pour harcèlement moral et sexuel, elle n'a pas souhaité décrire de situations précises de peur des représailles. Elle décrit son lieu de travail comme abritant un « entre-soi masculin » où « les hommes se protègent entre eux ». « En réunion, ils vont trouver n'importe quel prétexte pour glisser

une allusion sexuelle déplacée. Et c'est comme ça toute la journée », explique, la voix lasse, celle qui est en conflit avec le DGS de l'EPCI, auteur de remarques de cet acabit, selon elle.

Quant aux lycées et collèges, plusieurs agentes occupant des fonctions d'encadrement rapportent des situations très dures pour les femmes agentes de catégorie C s'occupant de l'entretien des locaux et des cuisines, à la fois en termes de comportements et de propos subis.

« Nous avons des témoignages de femmes racisées [\(1\)](#), agentes d'entretien dans des postes précarisés avec des horaires morcelés », confirme Elodie Tuaillon-Hibon, chargée de mission et représentante de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail. « Elles se plaignent mais refusent de communiquer. Elles ne se sentent pas légitimement représentées dans les instances qui peuvent exister et vivent dans la peur des représailles », souligne-t-elle.

Des pratiques en contradiction avec les politiques publiques affichées

De son côté, Caroline de Haas, fondatrice du mouvement Osez le féminisme et cheffe de l'entreprise Groupe Egae qui accompagne depuis 5 ans des administrations, des collectivités et des entreprises sur la question de la prévention du harcèlement sexuel au travail, a constaté un changement dans les mentalités.

« #Metoo n'a pas constitué une révolution, mais il n'y a désormais plus grand-monde pour me dire « il n'y a rien dans notre structure ». Tout n'est pas réglé, loin de là. Mais il y a un frémissement », estime-t-elle.

« Pour moi, le vrai problème c'est la structure hiérarchique déséquilibrée, et l'attitude de certains hommes qui ont du pouvoir sur les femmes et qui vont être dans un registre plus insidieux. », estime Julie, qui subit les propos déplacés de son DGS.

La collectivité dans laquelle elle travaille est par ailleurs porteuse de politiques publiques égalitaires à destination des habitants, alors qu'en interne, les discours ne semblent pas en phase avec ce volontarisme. La persistance de ces pratiques individuelles pour le moins contradictoires est d'autant plus difficile à vivre pour les agentes concernées.

Une incohérence très mal vécue dans les services

« Comment est-il possible que des services décentralisés en charge de la mise en œuvre des politiques publiques, notamment en matière de lutte contre les violences, puissent être les cordonniers les plus mal chaussés ? », tacle Elodie Tuaillon-Hibon, de l'AVFT. « Les femmes travaillant dans ces collectivités vivent très mal cette incohérence, ce décalage entre la politique affichée à l'extérieur et la réalité vécue dans les services », explique-t-elle.

Le décalage entre les politiques publiques et les attitudes de certains agents ou élus en interne mettent en lumière la persistance d'un climat que n'a pas balayé le mouvement #metoo. Et parmi les témoignages recueillis, l'élément qui revient le plus est la sexualisation à laquelle sont soumises les femmes, un constat partagé aussi bien par les agentes que par les élues locales.

C'est d'ailleurs ce qui a conduit Gaëlle Nicolas, maire LR de Chateaulin (Finistère), conseillère régionale d'opposition et présidente de la Communauté de Communes du Pays de Chateaulin et du Porzay, à prendre la parole sur ce sujet devant ses pairs, dans l'hémicycle, le 8 mars dernier.

Vers une libération de la parole et de l'écoute ?

« C'était pendant la dernière session sur l'examen du budget, je souhaitais soutenir le bordereau de la région Bretagne concernant l'égalité femme-homme, que certaines formations politiques jugent encore dogmatique », raconte-t-elle. « L'une des orientations pour 2019 est d'aider les femmes à rentrer dans la vie publique et à s'investir pour les prochaines municipales. J'ai voulu indiquer que sur le terrain, ce n'était toujours pas facile d'être une femme en responsabilités, et qu'en 2019, le sexisme existe toujours », poursuit-elle.

« J'ai donné l'exemple d'une cérémonie à laquelle j'ai participé. Nous étions trois femmes, un homme élu arrive et déclare : « ça doit être ici, il y a trois belles plantes. J'ai mis du temps à comprendre qu'il parlait de nous comme de plantes vertes. En chemin pour aller à la salle des fêtes, un autre élu m'a fait une remarque sur ma tenue et le fait que je portais une jupe sans collant, avant de me dire avec un sourire un peu lourd, « au fait, bas ou collant ? ». Ça m'a beaucoup gênée de me dire que c'était à cela

qu'il était en train de penser, c'était extrêmement malsain ». A la fin de son intervention, Gaëlle Nicolas a été unanimement applaudie – à l'exception du Rassemblement national.

Mais la situation des élues locales et des agentes n'est pas tout à fait la même de ce point de vue, selon Marie-Pierre Badré, présidente du Centre Hubertine Auclert, conseillère régionale d'Île-de-France et déléguée spéciale égalité femmes-hommes auprès de Valérie Pécresse.

« Le fait que nous soyons à parité dans les instances où nous sommes présentes, à l'exception des intercos, favorise notre prise de parole », estime-t-elle. D'ailleurs, pour cette enquête, les demandes d'anonymat ont toutes émané d'agentes, les élues locales acceptant de parler en leur nom.

De son côté, Julie*, agente dans une commune d'Île-de-France, explique que pour l'instant, ses propositions de s'emparer du sujet en interne sont restées sans suite dans sa collectivité. « Ne pas être écoutée, être sexualisée, j'ai parlé de ces enjeux avec une collègue. Nous voulions proposer un appel à témoignages à l'intérieur de la mairie en direction des agents, en tirer des témoignages et le jouer sous la forme d'un théâtre forum. C'était un an avant #MeToo. Cela a été refusé. L'année d'après, quand nous en avons reparlé, MeToo était sorti, on a eu peur que ce soit mal interprété du type « vous voulez faire un Metoo à l'intérieur de la mairie », et le projet a été refusé.

A titre de comparaison, la Région Bretagne avait mis en place ce type de théâtre forum pour la journée des Droits des femmes... En 2013.

FOCUS : Questions à Elodie Tuailon-Hibon, chargée de mission à l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

Avez-vous constaté un impact du mouvement #MeToo dans les collectivités ?

De façon générale, nous remarquons un effet #MeToo : les femmes viennent désormais nous voir plus tôt et plus directement pour rapporter des faits de nature sexuelle. Elles y sont moins amenées par d'autres raisons, par exemple à l'issue d'un harcèlement moral subi après un harcèlement sexuel repoussé. Elles ont plus de facilité à qualifier ce qui leur est arrivé et se sentent plus légitimes dans leurs démarches. Je remarque également un peu plus de prises de positions publiques des femmes élues dans les lieux de pouvoir pour dénoncer le sexisme. Celles qui viennent nous voir à l'AVFT sont cependant davantage des fonctionnaires ou des contractuelles.

Les témoignages recueillis portent plus sur des propos sexistes que sur du harcèlement sexuel. Selon vous, est-ce parce qu'il est plus facile d'en parler ?

C'est peut-être moins difficile, oui. Le harcèlement sexuel provoque – du fait de ses modalités – peut-être davantage un basculement dans la honte, la culpabilité, les effets de l'atteinte à la personne sont plus profonds, paralysants. Il est donc plus « facile » de prendre du recul par rapport aux attaques sexistes et d'en parler, cela terrorise moins. Et de ce point de vue, #MeToo a été un énorme coup de projecteur sur le sexisme ordinaire.

Quels sont les freins que vous constatez aujourd'hui pour les femmes qui en sont victimes dans les collectivités ?

Elles ont peur des représailles, dont le poids est bien réel. Nous en avons encore eu l'exemple avec une agente en Côte-d'Or qui a dénoncé les agressions sexuelles commises par le maire – il a d'ailleurs été condamné. Elle a dû déménager car elle était victime de propos et gestes racistes et sexistes de la part des habitants.