

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le Ministre

Paris, le 22 AOUT 2019

Le ministre de l'intérieur

à

**Messieurs les directeurs départementaux des services d'incendie et de secours
sous-couvert de Mesdames et Messieurs les préfets**

NOR : INTE1921754C

Objet : Mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours

Réf. : - Plan d'action 2019-2021 pour les sapeurs-pompiers volontaires -
Mesure n° 1 ;
- Circulaire NOR : CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte
contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause du quinquennat du Président de la République.

Les femmes représentent aujourd'hui 16 % des effectifs de sapeurs-pompiers au sein des services d'incendie et de secours (S.D.I.S.), contre 28 % dans la police nationale, 23 % dans l'armée de l'air, 18 % dans la gendarmerie, 14 % dans la marine nationale et 10 % dans l'armée de terre. Cela étant, il convient d'observer que la majorité des femmes sapeurs-pompiers sont affectées dans des unités opérationnelles comparativement à ces autres corps.

Dans ce contexte général, la première mesure du plan d'action 2019-2021 pour le volontariat vise à « favoriser l'accueil des effectifs féminins ».

Cette mesure, concernant tant les sapeurs-pompiers professionnels que volontaires, s'inscrit ainsi dans la continuité du plan d'action en faveur des femmes élaboré en 2016.

Dans ce cadre, un bilan de la mise en œuvre du plan de 2016, qui comprenait 22 actions, a été diligenté auprès des services d'incendie et de secours, par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

Il ressort de ce bilan, présenté au comité de pilotage du plan volontariat mis en place au sein du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires, que la totalité des services d'incendie et de secours se sont engagés dans une dynamique en faveur des femmes.

En particulier, des évolutions notables ont été relevées en matière d'effectif féminin (5 % de hausse entre 2016 et 2018, soit 36 822 en 2016 contre 38 865 en 2018), d'adaptation à la mixité des locaux, d'accueil périscolaire des enfants de sapeurs-pompiers en cas d'intervention, et de communication axée sur l'engagement des femmes.

Pour autant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis et mettre en œuvre l'intégralité des actions de 2016.

Aussi, je souhaite que les déclinaisons de ces actions soient poursuivies au sein des services d'incendie et de secours.

1. Formaliser un plan départemental en faveur des femmes

Pour les départements ne l'ayant pas déjà fait, il apparaît nécessaire qu'un plan départemental en faveur des femmes soit formalisé et présenté au conseil d'administration du S.D.I.S. Cette formalisation permet en effet à l'ensemble des agents des services d'incendie et de secours, ainsi qu'aux élus, de partager les objectifs fixés en faveur des femmes.

Par ailleurs, et au travers d'indicateurs départementaux, ce plan présente l'avantage de constituer un instrument de suivi de l'état d'avancement des objectifs fixés et de valorisation locale des résultats obtenus.

Désormais considéré comme un dossier primordial des services d'incendie et de secours, et conformément à la mesure n° 35 du plan 2019-2021 pour le volontariat, les actions en faveur des femmes ont d'ores et déjà été intégrées dans les items d'évaluation quinquennale des services d'incendie et de secours réalisée par l'Inspection générale de la sécurité civile.

En outre, et en application de la mesure n° 37 du plan précité, un rapport annuel sur les actions en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours sera présenté au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires et à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours.

2. Renforcer les capacités et le processus d'accueil des recrues

2.1 Poursuivre l'adaptation des locaux et des équipements à la mixité femme/homme

La capacité et la qualité d'accueil bâtementaire des femmes constituent un enjeu déterminant dans leur intégration et la pérennisation de leur engagement. Dans ce sens, et si la plupart des casernements disposent de vestiaires et de sanitaires femmes

et hommes aujourd'hui séparés, 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 et recentre l'attention sur l'efficacité et la sécurité des techniques opérationnelles, tant pour les femmes que pour les hommes. Aussi, l'acquisition de matériels et l'aménagement des coffres des engins d'incendie et de secours doivent-ils être adaptés à la mixité en intégrant dans les cahiers des clauses particulières des caractéristiques propres à cette finalité (poids, maniabilité, manoeuvrabilité, accessibilité, etc.). Par ailleurs, il est nécessaire que les équipements de protection individuelle soient adaptés à la morphologie de leur utilisateur.

2.2 Consolider le processus d'accueil des recrues

Le processus d'accueil des femmes en particulier constitue un autre enjeu du bon déroulement de leur engagement.

Aussi, la mise en place d'un dispositif de pré-engagement peut constituer un atout pour de potentielles recrues féminines désireuses de découvrir progressivement l'environnement des sapeurs-pompiers. Ce dispositif peut notamment proposer des mises en situation physique préalablement au recrutement afin de démontrer leur accessibilité aux femmes.

A la suite de l'engagement, la désignation systématique d'une marraine ou d'un parrain disposé à exercer cette mission apparaît par ailleurs essentielle pour accompagner au quotidien les nouvelles recrues. A cet égard, la réalisation d'une fiche missions type marraine ou parrain permet de formaliser les attendus de cet accompagnement, mais aussi de valoriser cette fonction.

En outre, une information et une sensibilisation des recrues concernant les bonnes pratiques, les contraintes et les comportements à proscrire permettent de mieux concilier leur engagement avec leur vie familiale. A cet égard, des journées d'accueil des recrues et de leur famille peuvent utilement être instituées.

S'agissant des jeunes femmes intégrées dans les sections de jeunes sapeurs-pompiers, il convient de mettre en place un suivi individualisé visant à soutenir leur parcours jusqu'à l'obtention du brevet et à les accompagner par la suite dans leur démarche d'engagement volontaire ou professionnel.

3. Promouvoir l'accès des femmes à des responsabilités particulières

Seuls 4 % et 3 % respectivement des officiers et sous-officiers professionnels sont des femmes, et 7 % et 8 % des officiers et sous-officiers volontaires (hors service de santé et de secours médical).

Ces chiffres, ressortant des indicateurs nationaux mis en place par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises et renseignés par les services d'incendie et de secours, appellent un suivi et des mesures locales significatives.

A cette fin, il est nécessaire que des objectifs d'accès des femmes à des responsabilités particulières soient définis, assortis d'indicateurs locaux et de processus d'accompagnement personnalisés.

Dans ce cadre, des mécanismes de détection précoce des personnels féminins susceptibles d'exercer des responsabilités particulières, à plus ou moins brève échéance, peuvent être mis en place. En complément, des formations destinées à consolider et développer leur potentiel peuvent permettre de soutenir cette démarche.

Par ailleurs, et conformément au décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, vous veillerez à ce que les jurys de concours, examens ou sélections respectent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires. Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il sera au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

Dans la continuité, lorsque des comités de centre ou inter-centres sont institués, tel que le prévoit l'article R. 723-74 du code de la sécurité intérieure, leur composition doit comprendre des femmes dès lors que cela est possible.

En outre et suivant la même logique ayant procédé à la féminisation des grades, les avis de vacances doivent recourir à des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre.

4. Améliorer la conciliation entre l'engagement et la vie familiale

4.1 Encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions d'accueil périscolaire des enfants

Les difficultés rencontrées dans les possibilités d'accueil périscolaire des enfants peuvent constituer un frein à la féminisation des engagements de sapeur-pompier. Aussi, l'élargissement des capacités d'accueil aux horaires les plus critiques apparaît essentiel pour faciliter l'engagement des parents et élargir les actuels viviers de recrutement.

Aussi, il convient d'encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions d'accueil périscolaire des enfants.

Ces solutions peuvent être constituées par des partenariats conclus avec des personnes publiques (communes, conseil départemental, etc.) ou des organismes privés (établissements scolaires privés, relais privés d'assistantes maternelles, etc.).

Les dispositifs mis en place peuvent porter tout à la fois sur l'accueil périscolaire (garderie, cantine) et les crèches, et peuvent concerner tant les temps de présence au centre d'incendie et de secours, que les astreintes et les interventions.

4.2 En cas de suspension d'activité, veiller à maintenir un lien et un contact régulier

Le management implique une communication régulière qui doit aussi concerner les périodes de suspension d'activité.

A cet égard, l'encadrement doit s'attacher à prendre contact avec les intéressées afin de maintenir un lien avec les services d'incendie et de secours. A la reprise d'activité, un entretien de retour doit par ailleurs être mis en place afin de faciliter la réintégration.

S'agissant de la situation des femmes ayant déclaré un état de grossesse, il convient d'y accorder une attention toute particulière.

En premier lieu, cette situation ne doit en aucun cas conduire à une suspension d'office. Une telle mesure serait contraire à l'article 7 de l'arrêté du 6 mai 2000 modifié fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompier professionnels et volontaires, prévoyant uniquement que « l'état de grossesse est une cause d'inaptitude opérationnelle temporaire aux fonctions de sapeur-pompier » et que « le sapeur-pompier concerné ne doit pas effectuer pendant cette période de missions opérationnelles ».

En second lieu et par conséquent, cette situation doit faire l'objet de proposition d'activité non opérationnelle afin de permettre une poursuite de l'engagement et faciliter le retour à l'activité opérationnelle.

A cet égard, peuvent être proposées durant cette période de grossesse, des formations de maintien des acquis, ainsi que des fonctions non opérationnelles de formation, de logistique, de gestion des ressources humaines, de développement du volontariat, d'encadrement, de chargée de mission, etc.

4.3 Mettre en place des entretiens permettant de cerner les motivations de départ des femmes

Afin de pérenniser l'engagement des femmes en particulier, il est nécessaire de mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations de leur départ, que celui-ci soit une suspension, une disponibilité, ou une démission.

L'identification de ces motifs est déterminante pour prendre des mesures d'ajustement organisationnel afin de remédier dans toute la mesure du possible à ces départs.

5. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Les situations de harcèlement sexuel sont en large part sous-déclarées et donc peu traitées. Ainsi, 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une

situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne¹.

Aussi et au titre de l'exemplarité, les services publics et en particulier les services d'incendie et de secours ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de service.

Aussi, je vous demande de veiller à la mise en œuvre de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Une attention particulière devra être portée sur le déploiement d'un plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et la mise en place de dispositifs d'information et de communication internes sur la prévention et le traitement de ces situations (affiches « Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes », rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », livrets d'accueil ou d'intégration indiquant la procédure à suivre pour les victimes de tels actes ou ceux qui en ont connaissance).

Par ailleurs, il est nécessaire de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de service, ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les victimes (fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents, enquête interne, mesure de protection et d'accompagnement des victimes, etc.).

En outre, les services d'incendie et de secours se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes. Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises, sont les suivantes :

- mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation ou la résiliation.

6. Développer une communication faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers

Il s'agit, d'une part, de décliner des supports de communication intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes et de valoriser les initiatives faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers.

Il s'agit, d'autre part, de mettre à l'honneur les femmes dans les cérémonies et manifestations organisées par les services d'incendie et de secours ou auxquelles elles participent (femmes porte-drapeau, rangs féminins, etc.).

Il est essentiel que ces mesures en faveur des femmes soient mises en place afin que nous puissions ensemble développer et pérenniser leur engagement au sein des services d'incendie et de secours.

Je vous remercie de votre engagement.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Christophe Castaner', with a long horizontal stroke extending to the right.

Christophe CASTANER