



**PLAN D'ACTION**  
**EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES**  
**AU SEIN DU SDIS D'ILLE-ET-VILAINE**

**2021-2022**

**FAVORISER**  
**L'ÉGALITÉ**  
**FEMMES / HOMMES**



**Constitution du 27 octobre 1946** (Préambule troisième alinéa) : elle garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes dans tous les domaines.

**Constitution du 4 octobre 1958** (article 1<sup>er</sup> second alinéa) : la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.



# PRÉAMBULE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la Constitution. Celle-ci garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes dans tous les domaines.

En France, 44 ans après l'incorporation des premières femmes dans les corps de sapeurs-pompiers, on compte 38 800 sapeurs-pompiers féminins. Elles représentent aujourd'hui 16% des effectifs, 18% des effectifs volontaires et seulement 5% des effectifs professionnels.

Le SDIS 35 n'est pas épargné par cette très faible féminisation. Le nombre de femmes exerçant le métier de sapeur-pompier professionnel au sein de l'établissement est de 39, dont 5 au Service de Santé et de Secours Médical (SSSM), soit 6% de l'effectif total (SSSM compris). Hors du SSSM qui compte 5 femmes officières sur 12 officiers, on compte une seule femme officière SPP sur un total de 92 officiers. Pour ce qui est des volontaires la féminisation est plus forte avec un taux un peu supérieur à 20% au 1er janvier 2021, soit 594 femmes dont 129 au sein du SSSM qui est féminisé à plus de 60% (infirmières et médecins) et 3 officières SPV.

Par comparaison, la féminisation est plus importante dans la police (27% des effectifs) et la gendarmerie (18%). Le corps des sapeurs-pompiers reste perçu en France comme une corporation d'hommes surentraînés.

Cette incapacité à accueillir davantage de femmes est révélateur de dysfonctionnements organisationnels, culturels et managériaux pouvant impacter directement la performance et la fiabilité du SDIS dans ses missions.

Elle limite la diversité des profils au sein de l'établissement, ce qui constitue un frein à la modernité, l'ouverture et l'innovation. Enfin, elle prive le SDIS 35 d'un vivier de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires correspondants à plus de la moitié de la population.

Conscient de la marge de progression du taux de féminisation le SDIS 35 a pris la décision d'agir en élaborant un plan d'action pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services et des unités opérationnelles, conformément à la méthodologie et aux orientations présentées au CASDIS du 11 décembre 2018.





**Les femmes sont autorisées à exercer l'activité de sapeur-pompier en France avec l'apparition du décret du 25 octobre 1976.** Celui-ci précise que « les corps des sapeurs-pompiers communaux peuvent être composés de personnels tant masculins que féminins ».

Le taux de féminisation des centres d'incendie et de secours a progressé au cours de ces décennies, mais les femmes ne représentent toujours que **16% des effectifs de sapeurs-pompiers civils.**

## Les effectifs féminins chez les sapeurs-pompiers

*Sources : édition 2018 des statistiques des services d'incendie et de secours, portant sur l'année 2017, par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC).*

Aujourd'hui, en France, **1 sapeur-pompier sur 6 est une femme.**

- ▶ Plus de **38.800 femmes sont sapeurs-pompiers** en France,
- ▶ Le nombre de femmes chez les sapeurs-pompiers **a augmenté de 5%** entre 2016 et 2017,
- ▶ Elles représentent **16% des effectifs** civils,
- ▶ Elles représentent **4% des sapeurs-pompiers militaires,**
- ▶ **50% des effectifs du service de santé et de secours médical (SSSM) sont féminins,**
- ▶ Dans les Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), **55 % des personnels administratifs et techniques spécialisés (PATS) sont des femmes.**

# Etat des lieux de la féminisation au sein du SDIS d'Ille-et-Vilaine

(chiffres au 1<sup>er</sup> janvier 2021)

42 ans après le décret autorisant leur recrutement, le nombre de femmes est encore faible au sein des SDIS. En Ille-et-Vilaine, elles représentent seulement 4% des professionnels et 18% des volontaires.

- ▶ **625 femmes en Ille-et-Vilaine**
- ▶ Elles représentent aujourd'hui **584 volontaires** et **41 professionnelles** (contre 479 en 2015 avec 445 volontaires et 34 professionnelles), soit **+30.48% de femmes en 5 ans**. Cette progression est observée particulièrement **sur les journées d'accueil et de recrutement** organisées l'an dernier où l'on enregistre **38%** (en mai 2019) et **41% de femmes recrutées** (en novembre 2019). Ce constat est encore plus prégnant dans le **recrutement des jeunes sapeurs-pompiers**, puisque **les dernières sections sont composées de 50% de filles !**
- ▶ **181 volontaires occupent des fonctions d'encadrement** en tant qu'officier ou sous-officier (dont 131 au sein du SSSM) et **24 professionnelles** (dont 4 au sein du SSSM).

**“ L’incapacité à accueillir davantage de femmes est donc le révélateur de dysfonctionnements organisationnels, culturels et managériaux pouvant impacter directement la performance et la fiabilité des services d’incendie et de secours dans leur mission première que constitue la distribution des secours . ”**

*Extrait du plan d'actions du Ministère de l'Intérieur pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers (volet : actions en faveur des femmes).*

# INTRODUCTION

Afin de s'inscrire dans la volonté du Ministère de l'Intérieur de favoriser la féminisation des effectifs dans les unités opérationnelles, un plan d'actions a été élaboré au sein du SDIS pour les deux années à venir.

Il identifie les principaux axes de travail sur lesquels le SDIS s'engage à travailler au travers de plusieurs actions qui sont déclinées dans des domaines aussi variés que **la communication, le recrutement, l'adaptation des locaux et des matériels, l'accueil dans les CIS ou l'accompagnement en formation et tout au long de la carrière au sein des unités opérationnelles.**

Des actions porteront également sur la nécessité de **préparer les personnels en charge du management, et en particulier les chefs de centres à la bonne intégration des femmes afin** d'augmenter la diversité des profils de recrutement de sapeurs-pompiers et améliorer ainsi la qualité de la réponse opérationnelle (améliorer la capacité à faire partir les engins et la qualité de la prise en charge des victimes).

Au-delà de la question des effectifs, le SDIS s'engage également, au travers de ce plan d'actions, **à faire appliquer les règles en vigueur destinées à protéger les personnes exposées et garantir l'égalité femme/homme** pour l'ensemble du personnel des SDIS, qu'ils soient sapeurs-pompiers professionnels, volontaires ou personnels administratifs ou techniques. Une cellule d'écoute sera mise en place afin de permettre aux personnels qui le souhaiteraient de s'exprimer librement et d'alerter si besoin la Direction sur d'éventuelles difficultés rencontrées.



# 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	<b>Equiper les femmes de tenues d'intervention adaptées, en prenant en compte l'ensemble des référentiels techniques habillement (TSI notamment)</b>	% de femmes SP équipées	DTL/GST	2021
2	<b>Garantir l'aménagement ou l'accès à des vestiaires femmes et hommes séparés en toutes circonstances (y compris pour les activités extérieures)</b>		DTL / groupements territoriaux / chef de centre	Permanent
3	<b>Adapter les locaux du SDIS pour accueillir les femmes à hauteur de 50% des effectifs (modularité des locaux)</b>	% de centres équipés	CD35 / MCCISST	Nouveau PPI
4	<b>Améliorer l'ergonomie des matériels et des engins au bénéfice de tous</b> ► 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.		DTL / GST	Permanent

## 2 / ACCUEIL DES FEMMES SAPEURS-POMPIERS

*L'image des sapeurs-pompiers dans la société française est celle d'hommes surentraînés, 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 apparait 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	<b>Accueillir les nouvelles arrivantes par des sapeurs-pompiers soucieux de la bonne intégration des femmes</b>		DTL/Chefs de centres / chefs de groupement	
	a / Identifier 2 à 3 personnes sensibles à l'égalité femme/homme par centre via un appel à candidature	% de centres où l'action a abouti	DTL / groupements territoriaux / chef de centre	2021
	b / Former ces personnels à l'accueil bienveillant des femmes	% de centres où l'action a abouti	DTL / groupement territoriaux / chef de centre / GFS	2021
2	<b>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...</b>		DRH	2022
	a / Proposer une charte d'égalité		DDA	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	<b>Former les cadres aux questions d'égalité femmes/hommes</b>	% de cadres formés	DRH / GFS	2021 - 2022
	a / Sensibiliser les personnels à la discrimination			
	b / Informer les personnels des obligations législatives réglementaires			
2	<b>Former les formateurs aux questions d'égalité femmes/hommes</b>	% de formateurs formés	DRH / GFS	2021 - 2022
3	<b>Mettre en place une campagne de sensibilisation dans tous les centres et services</b>		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	<b>Intégrer une sensibilisation à l'égalité femmes/hommes aux formations de chef de centre</b>		DRH / GFS	2022

## 4 / INTERVENTION ET VIE EN CASERNE

*L'enquête menée par le SDIS 35 auprès de l'ensemble des sapeurs-pompiers breilliens 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
<b>1</b>	<b>Accompagner les femmes pour leur permettre l'accès à des postes à responsabilités (opérationnels et fonctionnels)</b>	DRH	Permanent
<b>2</b>	<b>Mettre en place un accompagnement individualisé des femmes sapeurs-pompiers enceintes (du début de maternité à la reprise du travail)</b>	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 PRIVÉE ET ACTIVITÉ 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	<b>Accompagner les agents rencontrant des difficultés d'organisation familiales dues aux enfants</b>		DRH	Permanent
2	<b>Poursuivre la mise en place de conventions périscolaires en lien avec les communes</b>		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	<b>Garantir la présence de femmes sapeurs-pompiers dans les comités de centre dès que cela est possible</b>		DTL	Immédiat
2	<b>Suivre l'évolution du SDIS en terme d'égalité femmes/hommes sur la base de données générées</b>		DRH	2022
3	<b>Mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations du départ des SPV , en particulier les femmes</b>		DTL/chef de groupement	2022
4	<b>Confier des postes d'encadrement aux personnels féminins SPP, SPV ou PATS (chefes de service, formatrices...)</b>		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	<b>Mettre en place un lieu d'écoute pour soutenir les personnels victimes de propos ou de comportements sexistes et/ou discriminatoires</b>		DDA	2021
2	<b>Sensibiliser l'ensemble des personnels au sexisme, au harcèlement et à leurs effets</b>	Nombre d'agents formés	DDA/DRH/GFS	2022
3	<b>Sanctionner les propos et comportements sexistes</b> ► 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-pompier 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	<b>Mettre à l'honneur les personnels féminins dans les supports, actions de communication et événements portés par l'établissement</b>		Direction/ Communication	Permanent
2	<b>Veiller à la représentativité des femmes sapeurs-pompier dans les médias</b>		Direction/ Communication	Permanent
3	<b>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...)</b>		Direction/ Communication	Permanent

# PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DU SDIS D'ILLE-ET-VILAINE

		INDICATEUR DE SUIVI	SERVICE PILOTE / ACTEURS	ÉCHÉANCE
<b>1 / MATÉRIEL, CASERNEMENT ET HABILLEMENT</b>				
1	Equiper les femmes de tenues d'intervention adaptées, en prenant en compte l'ensemble des référentiels techniques habillement (TSI notamment)	% de femmes SP équipées	DTL/GST	2021
2	Garantir l'aménagement ou l'accès à des vestiaires femmes et hommes séparés en toutes circonstances (y compris pour les activités extérieures)		DTL / groupements territoriaux / chef de centre	Permanent
3	Adapter les locaux du SDIS pour accueillir les femmes à hauteur de 50% des effectifs (modularité des locaux)	% de centres équipés	CD35 / MCCISST	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.		DTL / GST	Permanent
<b>2 / ACCUEIL DES FEMMES SAPEURS-POMPIERS</b>				
1	<b>Accueillir les nouvelles arrivantes par des sapeurs-pompiers soucieux de la bonne intégration des femmes</b>		DTL/Chefs de centres / chefs de groupement	
	a / Identifier 2 à 3 personnes sensibles à l'égalité femme/homme par centre via un appel à candidature	% de centres où l'action a abouti	DTL / groupements territoriaux / chef de centre	2021
	b / Former ces personnels à l'accueil bienveillant des femmes	% de centres où l'action a abouti	DTL / groupement territoriaux / chef de centre / GFS	2021
2	<b>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...</b>		DRH	2022
	a / Proposer une charte d'égalité		DDA	2022
<b>3 / FORMATION ET SENSIBILISATION DE TOUS LES AGENTS DU SDIS DÉJÀ EN PLACE</b>				
1	<b>Former les cadres aux questions d'égalité femmes/hommes</b>	% de cadres formés	DRH / GFS	2021 - 2022
	a / Sensibiliser les personnels à la discrimination			
	b / Informer les personnels des obligations législatives réglementaires			
2	<b>Former les formateurs aux questions d'égalité femmes/hommes</b>	% de formateurs formés	DRH / GFS	2021 - 2022
3	<b>Mettre en place une campagne de sensibilisation dans tous les centres et services</b>		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	<b>Intégrer une sensibilisation à l'égalité femmes/hommes aux formations de chef de centre</b>		DRH / GFS	2022
<b>4 / INTERVENTION ET VIE EN CASERNE</b>				
1	<b>Accompagner les femmes pour leur permettre l'accès à des postes à responsabilités (opérationnels et fonctionnels)</b>		DRH	Permanent
2	<b>Mettre en place un accompagnement individualisé des femmes sapeurs-pompiers enceintes (du début de maternité à la reprise du travail)</b>		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	
<b>5 / CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVÉE ET ACTIVITÉ SAPEUR-POMPIER</b>				
1	<b>Accompagner les agents rencontrant des difficultés d'organisation familiales dues aux enfants</b>		DRH	Permanent
2	<b>Poursuivre la mise en place de conventions périscolaires en lien avec les communes</b>		DTL	Permanent
<b>6 / VIE INSTITUTIONNELLE</b>				
1	<b>Garantir la présence de femmes sapeurs-pompiers dans les comités de centre dès que cela est possible</b>		DTL	Immédiat
2	<b>Suivre l'évolution du SDIS en terme d'égalité femmes/hommes sur la base de données générées</b>		DRH	2022
3	<b>Mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations du départ des SPV, en particulier les femmes</b>		DTL/chef de groupement	2022
4	<b>Confier des postes d'encadrement aux personnels féminins SPP, SPV ou PATS (chefs de service, formatrices...)</b>		DRH	Permanent
<b>7 / PREVENIR LE SEXISME ET LE HARCELEMENT</b>				
1	<b>Mettre en place un lieu d'écoute pour soutenir les personnels victimes de propos ou de comportements sexistes et/ou discriminatoires</b>		DDA	2021
2	<b>Sensibiliser l'ensemble des personnels au sexisme, au harcèlement et à leurs effets</b>	Nombre d'agents formés	DDA/DRH/GFS	2022
3	<b>Sanctionner les propos et comportements sexistes</b> >> 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
<b>8 / COMMUNICATION</b>				
1	<b>Mettre à l'honneur les personnels féminins dans les supports, actions de communication et événements portés par l'établissement</b>		Direction/Communication	Permanent
2	<b>Veiller à la représentativité des femmes sapeurs-pompiers dans les médias</b>		Direction/Communication	Permanent
3	<b>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...)</b>		Direction/Communication	Permanent



**SAPEURS  
POMPIERS**  
Ille & Vilaine

**SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS D'ILLE-ET-VILAINE**

2 rue du Moulin de Joué - 35700 Rennes / ☎ 02 99 87 65 43

Suivez-nous sur : SDIS35officiel     [www.sapeurs-pompiers35.fr](http://www.sapeurs-pompiers35.fr)