

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSION

Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois. Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents.

Durée : 1 heure 30
Coefficient : 2

Ce sujet comporte 12 pages (y compris cette page, dont 9 pages de documents).

Veillez vérifier qu'il soit complet.

IMPORTANT

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur votre copie : ni votre prénom ou votre nom, ni votre n° de convocation, ni votre signature ou paraphe.... Vous ne devez pas mentionner dans vos réponses des noms imaginaires ou existants (par exemple : nom d'une commune, nom d'un agent....) **mais seulement utiliser les éléments qui vous sont fournis dans le dossier.**

Seuls sont autorisés les stylos non effaçables, plumes ou feutres d'encre NOIRE ou BLEUE (sont interdits les stylos à bille effaçables type « friXion »). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.

L'utilisation d'une calculatrice de fonctionnement autonome sans imprimante ainsi que du correcteur (blanco) est autorisée.

Les feuilles de brouillon (de couleur) ne seront pas corrigées par les correcteurs.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve écrite entraîne l'élimination du candidat. Sont autorisés à se présenter à l'épreuve orale les candidats ayant obtenu une note égale ou supérieure à 5 sur 20.

Répondez aux questions dans l'ordre qui vous convient, en prenant bien soin de préciser sur votre copie le numéro de la question avant d'y répondre.

Un retrait de 1 à 2 points pourra être appliqué en cas de présentation négligée et/ou de non-respect des règles d'orthographe et de syntaxe.

Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

Reproductions effectuées en accord avec le Centre Français d'exploitation du droit de copie.



DOCUMENTS

- Document 1 : Les collectivités veulent faire bouger les lignes
(La gazette des communes - 2 juillet 2018) - 3 pages
- Document 2 : Les collectivités soutiennent l'égalité femmes-hommes
(Petites affiches - 9 novembre 2018) - 2 pages
- Document 3 : Sapeurs-pompiers : place aux femmes
(La gazette des communes - 23 avril 2018) - 3 pages
- Document 4 : L'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives (Fiche synthèse – Assemblée Nationale – 23 mai 2017) - 1 page

Après avoir pris connaissance des 4 documents ci-joints (9 pages), répondez aux cinq questions dans l'ordre qui vous convient, en prenant soin de préciser le numéro de la question avant d'y répondre.

QUESTION 1 (6 points)

- Expliquez quelles sont les sources d'inégalité rencontrées par les femmes au travail.
- Citez 3 actions que peut mettre en œuvre une collectivité territoriale pour y remédier et expliquez brièvement leur intérêt.

(Vous répondrez en vous appuyant sur les documents 1 et 3, et éventuellement de vos connaissances personnelles, et présenterez vos réponses intégralement rédigées et structurées)

QUESTION 2 (3 points)

À partir du document 1, expliquez les mots ou expressions ci-dessous :
(vos réponses seront présentées sous forme de phrases)

- Sexiste
- Stéréotype
- Plafond de verre

QUESTION 3 (4 points)

À partir du document 2 et de vos connaissances personnelles, quel bilan peut-on dresser sur la place de la femme dans l'espace public ?

(Vous présenterez votre réponse intégralement rédigée et structurée)

QUESTION 4 (5 points)

Pour cette question, vous présenterez votre réponse sous forme de tableaux laissant apparaître les différents éléments nécessaires au calcul :

- a) À l'aide du texte intitulé " Sapeurs-pompiers : place aux femmes" (document 3), calculez la répartition en pourcentage (arrondir au 1/10 près) de Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV), de Sapeurs-Pompiers Professionnel (SPP) et de Personnels Administratifs Techniques Spécialisés (PRATS) dans les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) du Maine et Loire, des Bouches du Rhône et de Charente Maritime.
- b) Sachant qu'en moyenne 16% des sapeurs-pompiers (SPV + SPP) sont des femmes, calculez leur nombre dans chacun des 3 SDIS (arrondir à l'entier supérieur).

QUESTION 5 (2 points)

Quelles mesures destinées à favoriser la représentation des femmes en politique, la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires impose-t-elle ?

(Vous répondrez en vous appuyant sur le document 4 et vos connaissances personnelles).



Déconstruire les stéréotypes, éviter les discriminations dans certaines filières, revoir les profils de poste : de petits pas vers l'égalité femmes-hommes.

Égalité femmes-hommes

Les collectivités veulent faire bouger les lignes

Pour lutter contre les inégalités subies par les femmes dans la FPT, des collectivités agissent sur plusieurs leviers : formation, recrutement, rémunérations, conditions de travail... Encouragées, des agentes se prennent en main.

Elles ont baptisé leur association « réseau Olympe de G ». G comme Gouges, figure pionnière du féminisme sous la Révolution française, et comme Grenoble. Cadres de collectivités territoriales de l'Isère, elles ont eu envie de se réunir il y a quatre ans pour briser le **plafond de verre**. «En quoi le fait d'être une femme peut-il influencer mon positionnement professionnel? Est-ce que je m'impose des limites sans en avoir conscience?»

interroge Fabienne Breysse, chargée de mission dans une collectivité de l'Isère, qui a adhéré il y a un an à l'association. Elle y a découvert le «coaching mutuel», un atelier de co-développement. Une femme expose ses envies et ses difficultés, trois autres l'écoutent sans jamais émettre de jugement et l'aident à cheminer. «Le cadre est bienveillant, convivial, on se sent soutenue», témoigne Fabienne Breysse. Ainsi cherchent-elles par leurs propres moyens, en formant un groupe soudé, à lever les barrières à leur évolution professionnelle.

OBSTACLES ET DISPARITÉS

Certains obstacles sont en elles : autocensure, peur de ne pas assurer, responsabilités familiales... D'autres tiennent aux pesanteurs sociales qui affectent (entre

autres) la fonction publique territoriale, malgré l'égalité de traitement affichée. Comme le montrent les derniers chiffres (1), les femmes sont surreprésentées dans les filières sociale et médicosociale (9 femmes pour 10 agents), administrative (82%), médicotechnique (77%) et animation (72%), ainsi que dans certains métiers (Atsem, agents d'entretien, petite enfance...), dont les rémunérations sont plus faibles et les carrières moins attractives. Elles cumulent les facteurs défavorables : accès moindre aux postes d'encadrement, temps partiels, interruptions de carrière (congé maternité ou parental), etc. « Les disparités augmentent quand les hommes cumulent de leur côté des facteurs favorables : plus d'ancienneté, des emplois techniques et un niveau de responsabilité plus élevé », remarque Anne Bourguignon-Bertheuil, DRH de la métropole Rouen Normandie (71 communes, 1700 agents, 489900 hab.) qui a engagé un diagnostic approfondi dans sa collectivité, achevé fin 2017.

Les agents de la filière technique, majoritairement masculine, bénéficient de rémunérations plus élevées, grâce aux primes et aux évolutions de carrière (2). Aussi les directions RH doivent-elles actionner en même temps plusieurs leviers pour changer les choses en profondeur. Le premier est celui de la formation. Avec l'objectif de modifier les représentations et les attitudes. La ville de Grenoble (2775 agents, 160 800 hab.) lance une action de sensibilisation en 2018. « Les agents seront sollicités sur la base du volontariat et l'action pourrait prendre la forme d'un théâtre-forum, précise Chloé Martin, responsable "formation" de la commune. Il s'agit de déconstruire les **stéréotypes**, de comprendre les enjeux de l'égalité et de connaître le cadre réglementaire. » De son côté, Brest métropole (8 communes, 3500 agents, 208700 hab.) cible un nouveau programme du centre national de la fonction publique territoriale, expérimenté en décembre 2017 par une vingtaine d'encadrants de la collectivité, intitulé

« *Propos* et comportements sexistes au travail : identifier et comprendre, pour mieux réagir et prévenir ». Il est prévu d'organiser à l'avenir quatre sessions par an pour que l'ensemble de l'encadrement en bénéficie.

DISPOSITIF D'ALERTE

Mais, pour que les comportements changent au quotidien, encore faut-il donner les moyens d'alerter. C'est le cas à Nantes (ville, métropole et CCAS, 24 communes, 7500 agents, 619000 hab.) dans le cadre du dispositif anti discrimination, avec un numéro unique à disposition des agents. Les entretiens avec les personnes concernées peuvent être suivis d'une enquête administrative et la procédure déboucher sur une sanction.

Autre levier mobilisateur : des employeurs impliquent leurs agents dans l'élaboration des plans d'action. La région Bretagne (4081 agents, 327655 hab.) a ainsi mis en place en 2011 une commission « égalité » avec une soixantaine de volontaires des services généraux et des lycées. L'un des premiers chantiers engagés : l'égalité des rémunérations. « Nous avons mis en place un système de primes égales à niveau équivalent entre les filières administrative et technique », souligne Laure Reverdy, cheffe de service « conditions et environnement de travail » de la collectivité bretonne. Mais, remarque Patrick Coroyer, DRH de la ville et métropole, institution qui a engagé une action similaire, « des différences demeurent si l'on compare selon les filières. Elles reposent sur une réglementation nationale ». Concernant la politique de recrutement, favoriser la mixité dans tous les secteurs en revoyant les profils de poste avec des intitulés dans les deux genres est une autre piste. La métropole Rouen Normandie a le projet d'ajouter des visuels (une femme, un homme) pour valoriser cette diversité. La composition des jurys est mixte et si possible à parité. Dans les métiers techniques, l'enjeu est d'améliorer les conditions de travail pour éviter qu'elles soient discriminantes : vestiaires séparés, diminution du port de *charge*, horaires cadrés... Des petits pas vers l'égalité.* Solange de Fréminville

JURIDIQUE

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 prescrit aux collectivités territoriales d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur fonctionnement interne et sur leur territoire, en préalable aux débats sur le projet de budget.

(1) Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2017).

(2) « La Force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours *professionnel* entre femmes et hommes dans la fonction publique ». rapport de Françoise Descamps-Cosnier. décembre 2016.

Le temps de travail ou comment corriger le talon d'Achille de l'emploi féminin

Les temps partiels étant effectués en majorité par des femmes, le conseil départemental (CD) des Côtes - d'Armor aménage des cycles de 35 h, 37 h et 39 h, et permet de travailler à temps complet sur quatre jours et demi, dispositif également proposé par la

Métropole Rouen Normandie. Depuis 2013, le CD des Côtes-D'armor a mis fin aux horaires atypiques - tôt le matin ou tard le soir - des agents d'entretien, des femmes pour la plupart. Elles viennent aux horaires de bureau. Autre initiative, prise par la région Bretagne :

les salariées en congé maternité ou parental sont systématiquement remplacées, et un tuilage mis en place. Enfin, le télétravail se développe. Brest métropole l'a généralisé en 2017, après une phase de test : 66 agents en profitent (dont deux tiers de femmes).

Brest métropole (Finistère) 8 communes
3 500 agents- 208700 hab.

Lutter contre le sexisme et pour la mixité



Nicole LE QUÉRÉ, responsable du service « formation et dynamiques internes »

Depuis plus d'un an, quand des violences **sexistes** sont signalées à un agent référent du service « prévention et amélioration des conditions de travail » de Brest métropole, la collectivité se tourne vers le centre de gestion du Finistère. Celui-ci reçoit les personnes, mène une enquête administrative et, si besoin, réunit un conseil de discipline. « L'intérêt, selon Nicole Le Quéré, responsable du service "formation et dynamiques internes", est d'assurer l'impartialité et la confidentialité de la démarche. Avant, tout se passait en interne.» Autre initiative, la mixité dans les services techniques : « Des femmes étant, de longue date, à la tête des services "espaces verts", "collecte des déchets et propreté", les recrutements féminins en ont été facilités. Mais il a fallu aménager des vestiaires et faire respecter les règlements pour cadrer les relations au travail », précise Nicole Le Quéré. La part des femmes a progressé dans la filière technique entre 2013 (32%) et 2015 (44%). Mais en raison du turnover, elle est retombée à 28% en 2017.

Réflexions en cours

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une des grandes causes du gouvernement, qui l'a inscrite à l'agenda social. Depuis six mois, avec les employeurs publics et les syndicats, il retravaille le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013.

Grenoble (Isère) 2 775 agents - 160800 hab.

Développer la parité dans la composition des jurys



CATHERINEGUVAOER, cheffe du service « recrutement »

Depuis plusieurs années, les équipes de la direction des ressources humaines (DRH) de la ville de Grenoble sont sensibilisées à la question des discriminations. Dans les offres d'emplois, les intitulés de fonctions sont écrits dans les deux genres. Et surtout, la collectivité a développé la mixité, voire la parité dans les jurys, car les préjugés ou des formes de ségrégation professionnelle peuvent empêcher toute évolution. Avec trois chargées de recrutement, la DRH s'est donnée les moyens d'équilibrer la composition des jurys quand les hommes dominent parmi les encadrants d'un service. De même, avec un chargé de recrutement quand les femmes sont prépondérantes. Cette action s'inscrit dans une démarche globale de professionnalisation de l'embauche. « On développe la mise en situation professionnelle, par exemple pour les métiers du nettoyage et du jardinage. Cela permet de les ouvrir aux femmes », explique Catherine Guyader, cheffe du service «recrutement».

De même, chaque profil de poste répond à une charte : il s'agit de préciser les conditions de travail, les horaires, les ports de charge, de manière à ce que les femmes constatent que ces fonctions sont accessibles. La DRH prévoit désormais de tester le curriculum vitae anonyme. Dans le cadre des mobilités, l'accompagnement dont bénéficie chaque agent permet de soutenir les femmes qui n'osent pas poser leur candidature dans la définition de leur projet, la rédaction de leur curriculum vitae et de leur lettre de motivation, etc.

Les collectivités territoriales soutiennent l'égalité femmes-hommes

Suivant la prise de conscience collective des inégalités femmes-hommes, les collectivités territoriales agissent pour replacer les femmes dans l'espace public. Le 2 octobre dernier, le centre Hubertine Auclert du conseil régional d'Ile-de-France organisait ainsi la 4^{ème} journée du réseau territoires franciliens : « Les collectivités s'engagent pour l'égalité ».

Depuis plusieurs années, les collectivités territoriales se sont emparées de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le constat est formel, les femmes et les hommes n'ont pas la même expérience des espaces publics, car les politiques d'urbanisme, de transports et de loisirs n'ont pas été conçues pour répondre à tous et toutes. Ces inégalités se ressentent notamment à travers les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes sur le territoire. C'est pourquoi « *les collectivités s'engagent pour l'égalité femmes-hommes* » était le thème du colloque du 2 octobre dernier, organisé par le centre Hubertine Auclert dans l'hémicycle du conseil régional d'Île de France, dans le cadre des Journées du réseau « Territoires franciliens pour l'égalité ».

Récemment renommé Simone Veil, ce centre du conseil régional a accueilli les élus et les agents des collectivités durant toute la journée. Différents sujets ont été abordés en conférence tels que les actions des collectivités, la participation des femmes à la vie locale et leur cause dans le domaine sportif. Trois ateliers étaient proposés dans l'après-midi sur la lutte contre les mariages forcés, l'aide pour les victimes de violences et les conseils pour concevoir des équipements locaux pour toutes et tous. À la fin de la journée, le dernier rapport du centre Hubertine Auclert « Femmes et espaces publics », a été remis à Valérie Péresse, présidente de la région Île de France. Cette production contient 17 mesures et 31 recommandations concrètes pour améliorer la place des femmes dans toute la sphère publique.

Différents intervenants ont pris la parole tout au long de la journée devant près de deux cents personnes. Des adjointes et adjoints au maire, des conseillères et conseillers, des membres d'associations, hommes et femmes, il s'agissait d'acteurs locaux, venants de toute la France et investis dans la cause des femmes. Lors de son intervention, Josselin Aubry, adjoint au maire de Fresnes, en charge du développement de la citoyenneté, du vivre ensemble et de la lutte contre les discriminations, a bien résumé le principal enjeu de leur travail : « la première difficulté est de convaincre (les élus) de l'importance de mener ce type d'action », explique-t-il. Selon Aïcha Bassal, adjointe à la mairie de Nantes, « les collectivités n'ont pas attendu une politique nationale pour se lancer dans l'action de l'égalité. Nous avons un devoir d'exemplarité en tant qu'élus ! ».

Des chiffres alarmants

La place de la femme dans l'espace public était donc le fil rouge de la journée car les résultats des études sur le sujet sont alarmants. Selon les données d'une enquête de l'Institut national d'études démographiques (Ined), menée en 2015, sur les violences faites aux femmes dans les espaces publics, une femme sur quatre déclare avoir subi du harcèlement ou des violences contre un homme sur sept sur les douze derniers mois. Ces phénomènes seraient exacerbés en Île de France avec plus d'une francilienne sur trois. Toujours selon la même enquête, les femmes seraient deux fois plus nombreuses à avoir subi une agression sexuelle (4.2 % des femmes en France). Les faits de violences sont davantage déclarés dans les transports en commun (43 % des faits graves et 40% dans la rue).

D'après Marik Fetüuh, adjoint au maire de Bordeaux, chargé de l'égalité et de la citoyenneté, présent au colloque : « ces enquêtes ont permis une prise de conscience pour les élus ». Selon lui, c'est ce qu'il s'est passé à Bordeaux après la création d'un observatoire bordelais de l'égalité et l'obtention des résultats des premières enquêtes. Sur 5000 répondantes, 90% se disent avoir été victimes de frotteurs. Pour lutter contre les inégalités dans l'espace public, l'action des collectivités peut s'enrichir de l'apport des citoyennes et citoyens. À Nantes, par exemple, La municipalité a demandé à la population de proposer des noms de femmes afin de féminiser les noms des rues de la ville à 90% masculins. La ville est aussi la première à avoir expérimenté l'arrêt à la demande pour les bus afin de lutter contre l'insécurité la nuit.

Une politique d'exemplarité

Concernant les inégalités professionnelles, il existait pendant longtemps l'idée reçue que ce n'était pas le cas dans la fonction publique. Pourtant, en 2012, l'écart net mensuel pour un temps plein entre une femme et un homme y était de 10.3% contre 19.2% dans le secteur privé. « Il faut aussi un travail d'analyse de nos propres politiques publiques, car les collectivités peuvent être également discriminantes même sans le faire exprès », explique Josselin Aubry. À ce propos, la loi du 12 mars 2012 a marqué une avancée majeure et a poussé l'action des collectivités. Les employeurs sont désormais tenus d'établir des bilans chiffrés « genrés » et de rendre compte de leurs actions en faveur de l'égalité. Elle prévoit également la mise en place de quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeantes.

Récemment, le Centre national de la fonction publique territoriale a reçu le prix Marianne d'Or 2018 pour sa promotion des grandes causes dont celle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par exemple, afin de prévenir et lutter contre les violences, harcèlements et agissements sexistes et sexuels faits aux femmes, ils ont mis en place des formations pour les agents

et employeurs des collectivités. Afin de changer les comportements, il est important de valoriser les pratiques innovantes des politiques locales. Pour les collectivités qui souhaitent s'engager, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes pose un premier cadre général autour de six principes fondamentaux, depuis 2005. Pour l'instant, 270 communes

françaises l'ont signée. « Son intérêt est de bénéficier de la dynamique au niveau français et européen pour permettre de s'échanger les bonnes pratiques », précise Gunilla Westerberg-Dupuy, adjointe au maire de Suresnes.

RaphaëlleSOCHON



De nombreux SDIS souhaitent se moderniser et cherchent à féminiser leurs effectifs en proposant de nouveaux modes de fonctionnement.

Ressources humaines

Sapeurs-pompiers : place aux femmes !

Avec 16% de femmes dans leurs rangs, les sapeurs-pompiers affichent un taux de féminisation très faible. Désireux d'élargir leur vivier de volontaires, les SDIS lancent nombre de mesures à la conquête des femmes.

Drapée d'une robe blanche, une femme brandit le drapeau français sur des débris calcinés, suivie d'autres en tenue de sapeur-pompier, le tout accompagné du slogan «Aux lances citoyennes!» Et du hashtag «tout feu tout femme». Cette affiche, inspirée de «La Liberté guidant le peuple» d'Eugène Delacroix, a été dévoilée le 8 mars dernier par le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) du Nord (4507 sapeurs-pompiers

volontaires [SPV], 2040 sapeurs-pompiers professionnels [SPP], 500 personnels administratifs techniques spécialisés [Pats], à l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes. Le même jour, le SDIS du Gers (1180 SPV, 69 SPP, 56 Pats) proposait une opération «Vis ma vie de Sapeur-pompier» à des représentantes de la société civile.

FAIRE FACE À L'ÉROSION DU VOLONTARIAT

Les SDIS travaillent désormais à féminiser leurs effectifs et le font savoir. En moyenne, la gent féminine ne représente que 16% des sapeurs-pompiers (volontaires et professionnels confondus). Pour les départements ruraux, composés jusqu'à plus de 95% de sapeurs-pompiers volontaires, il est vital d'explorer

de nouveaux viviers de recrutement face à l'érosion du volontariat.

Dans l'imaginaire collectif, le sapeur-pompier reste un homme. Les SDIS s'emploient donc à casser les stéréotypes. « Idée reçue n°1 : être sapeur-pompier, c'est un truc de mec », annonce l'affiche du SDIS de Maine-et-Loire (2546 SPV, 503 SPP, 126 Pats) sous le sourire d'une jeune femme. De son côté, le SDIS de la Vienne (1327 SPV, 199 SPP, 63 Pats) a conçu une vidéo dans laquelle Cendrillon quitte le bal, quand retentit son bip, pour monter dans son carrosse-ambulance : un clip vu plus de 50000 fois en moins de 72 heures sur les réseaux sociaux. Pour sa part, le Gers a organisé, l'an dernier, une journée de gardes 100% féminine, dans quatre centres de secours. Outre ces opérations, les départements illustrent dorénavant tous leurs supports de communication avec un homme et une femme.

36822

femmes sont sapeurs-pompiers

- 15,9% chez les sapeurs-pompiers volontaires;
- 4,1% chez les sapeurs-pompiers professionnels;
- 48,7% au service de santé et de secours médical;
- 2,8% sont militaires;
- 5,2% des officiers civils sont des femmes.

UN RÉFÉRENT À L'ÉGALITÉ

Les Sdis invitent les intéressées à s'exprimer. « Remarques sexistes, craintes de ne pas y arriver pendant la formation... Des femmes de tous âges, grades et profils ont livré leurs témoignages aux cours de réunions à la direction », indique Annick Nalet, sapeur-pompier volontaire, membre du groupe de travail sur la féminisation du Sdis de la Vienne. Ces ateliers ont donné naissance à un observatoire de l'égalité femmes-hommes, rattaché au bureau du conseil d'administration du Sdis des Bouches-du-Rhône, (4500 SPV, 1210 SPP, 400 Pats). « Il vise notamment à lutter contre le sexisme ordinaire en travaillant sur le règlement intérieur et la sensibilisation des agents », souligne Brigitte ◀○●

TÉMOIGNAGE

« Un souffle nouveau pour les petits centres de secours ruraux »



X. LEOTY/ANDIA

LIEUTENANT-COLONEL YANNICK AULOY, chef du pôle « relations humaines et compétences » au Sdis de la Charente-Maritime

« Depuis 2016, nous offrons la possibilité aux candidats et candidates souhaitant devenir sapeurs-pompiers volontaires de ne faire que des interventions de secours à personnes. Outre qu'il lève les craintes suscitées par la lutte contre l'incendie, ce dispositif, baptisé "mission unique", permet d'assouplir les critères médicaux (les asthmatiques sont désormais acceptés) et de raccourcir la durée de la formation de vingt jours environ. Nous laissons les chefs de centre libres de l'utiliser ou non, car il doit

être bien accepté. Les missions uniques compliquent en effet la composition des plannings pour maintenir malgré tout un effectif susceptible d'intervenir sur des incendies. Il faut y avoir recours de façon proportionnée et adaptée aux besoins.

A ce titre, nous envisageons de limiter le nombre de missions uniques par centre. Aujourd'hui, sur 67 centres de secours, 23 y ont recours. En deux ans, sur 41 sapeurs-pompiers volontaires recrutés par ce biais, 35 sont des femmes, parmi lesquelles beaucoup sont disponibles en journée et la semaine.

Ce dispositif a permis de redonner du souffle à des petits centres de secours ruraux, qui n'arrivaient plus à assurer leurs départs. Pour certaines, c'est une transition : rassurées par cette première expérience, elles se forment ensuite à l'incendie. »

Un plan d'actions diversifie le recrutement

Publié en novembre 2016 par le ministère de l'Intérieur et la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, le plan d'actions en faveur des femmes pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers liste 22 mesures, dans lesquelles les Sdis sont invités à puiser. Elles sont réparties en six domaines :

- matériels, casernements et habil-

- lement (choix de matériels légers plus faciles à utiliser par les femmes, vestiaires et sanitaires séparés, uniformes adaptés à la morphologie féminine, etc.);
- accueil, avec, par exemple, une marraine ou un parrain pour les nouvelles recrues;
- intervention et vie en caserne (possibilité de ne pas être sapeur-

- pompier toutes missions);
- conciliation vie privée, vie professionnelle et activité de sapeur-pompier (gardes d'enfants, etc.);
- vie institutionnelle (notamment désignation systématique d'au moins une femme sapeur-pompier au sein de chaque jury de recrutement);
- initiatives de communication axées sur les femmes et le volontariat.

Devesa, première vice-présidente du SDIS. La Vienne vient de nommer un référent à l'égalité, en la personne de son chef du groupement des ressources humaines, et construit des séquences pédagogiques sur ce thème, destinées aux formations de ses sapeurs-pompiers.

Pour convaincre davantage de femmes, certains SDIS leur proposent de ne réaliser que les missions de secours à personnes et de lever ainsi leurs craintes face à la lutte contre l'incendie. Cette possibilité est ouverte par l'arrêté du 6 juin 2013, selon lequel le SPV «exerce tout ou partie» des quatre missions que sont le secours à personnes (80% de l'activité), le secours routier, la protection des biens et des personnes, et l'incendie. Une petite révolution est déjà à l'œuvre depuis deux ans au SDIS de la Charente-Maritime (2190 SPV, 405 SPP, 134 Pats) (lire témoignage p.31).

ACCUEIL GRATUIT EN CANTINE ET GARDERIE

«Il ne suffit pas seulement de recruter des femmes, encore faut-il qu'elles restent. Celles qui s'engagent jeunes arrêtent souvent à l'arrivée du premier enfant» indique le colonel Matthieu Mairesse, directeur du SDIS de la Vienne. D'où la recherche de solutions pour les aider à concilier leur vie de famille, leur vie professionnelle et leur activité de sapeur-pompier. «Les parents qui récupèrent leurs enfants à l'école le midi ont tendance à se mettre indisponible dès 9 heures, car une intervention dure en moyenne deux heures, idem l'après-midi à partir de 15h30» indique le lieutenant-colonel Pierre de Champs de Saint-Léger, Chef du groupement «développement du volontariat et citoyenneté» au SDIS de Maine-et-Loire. Des conventions sont donc signées avec les communes en vue d'assurer l'accueil gratuit des enfants en cas de départ en intervention. Le SDIS de Maine-et-Loire, qui en a conclu seize pour l'instant, souhaite conventionner tous ses centres de secours. Un outil qui s'ajoute aux dispositifs traditionnels de disponibilité signés avec les employeurs.

En parallèle à ces mesures phares, les SDIS aménagent progressivement des vestiaires séparés, nomment des référentes à la promotion des femmes à des postes à responsabilités, instaurent leur présence dans chaque jury de recrutement et dans les commissions «habillement» (toutes portent aujourd'hui des uniformes d'hommes) et s'emploient à ce qu'elles soient représentées lors des cérémonies. Autant d'engagements que le Maine-et-Loire a inscrit dans une charte destinée à ses centres de secours.

Des femmes depuis 1976

Ce n'est que depuis le décret du 25 octobre 1976 que le recrutement de femmes dans les corps communaux de sapeurs-pompiers est autorisé.

TÉMOIGNAGE

« Nous devons davantage faire nos preuves que les hommes »



ADJUDANTE-CHEFFE HÉLÈNE GEVAERT, sapeur-pompier volontaire au centre de secours et d'incendie de la vallée de la Lys (Nord)

«Fille et petite-fille de sapeurs-pompiers, je suis devenue sapeur-pompier volontaire à 18 ans, à Halluin en 2001. Lorsque j'ai commencé, il n'y avait pas de vestiaires séparés pour les femmes. Depuis, la place des femmes s'est développée : aujourd'hui, nous avons un centre de secours tout neuf, où nous sommes six femmes et six jeunes sapeurs-pompiers [enfants de 11 à 16 ans qui plutôt que d'aller, par exemple, au conservatoire, se forment pour devenir sapeurs-pompiers en quatre ans], avec nos vestiaires propres. Je travaille à la mairie d'Halluin, qui a signé une convention de disponibilité avec le SDIS, ce qui me permet de partir en intervention sur mon temps de travail. En tant que mère de deux enfants de 8 et 11 ans, cette convention m'offre un bon équilibre entre ma vie de famille, mon travail et mon activité de sapeur-pompier. L'idée de signer des conventions complémentaires pour assurer la cantine et la garderie est intéressante. Les mentalités changent doucement. Derrière l'uniforme, les gens projettent encore l'image héroïque et masculine du sapeur-pompier. Même dans mon entourage, certains considèrent le fait d'être une femme comme un frein. En formation et dans les centres de sapeurs, nous devons davantage faire nos preuves que les hommes. Il faut avoir de la force de caractère pour dépasser ça au départ.»

La féminisation, le SDIS du Gers y œuvre depuis 2014, avec succès. Il a augmenté de quatre points ses effectifs féminins, portés à 20%. « C'est un travail de longue haleine. Aujourd'hui, à chaque nouveau recrutement, nous avons 30% de femmes », indique le colonel Eric Meunier, son directeur. Un signe encourageant.

Coline Léger

Fiche de synthèse n°13 : L'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

Fiche mise à jour le 23 mai 2017



Alors même qu'elles détiennent le droit de vote et d'éligibilité depuis l'ordonnance du 21 avril 1944, les femmes demeurent sous-représentées dans les scrutins électoraux et l'exercice des fonctions électives.

Afin de combler le retard pris par la France, le pouvoir constituant a consacré dans la Constitution le principe de « *l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives* » par la loi constitutionnelle du 8 juillet 1999, principe

solennellement réaffirmé par son inscription à l'article 1^{er} de la Constitution lors de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 ([article 1^{er}, alinéa 2 de la Constitution](#)). Il a, par ailleurs, invité le législateur ainsi que les partis et les groupements politiques à mettre en œuvre ce principe ([article 4, alinéa 2 de la Constitution](#)).

Sur ce fondement constitutionnel, le Parlement a voté plusieurs textes destinés à favoriser la parité.

La mise en œuvre de ce principe constitutionnel par le législateur a permis d'obtenir une relative amélioration de la représentation des femmes parmi les élus.

Cette amélioration diffère toutefois selon la nature du mode de scrutin considéré : élections au scrutin de liste, au scrutin uninominal majoritaire ou encore au scrutin binominal.

Plusieurs lois ont été adoptées faisant application de ce principe :

- la [loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007](#) tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ;
- la [loi n° 2008-175 du 26 février 2008](#) facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général ;
- la [loi n° 2013-403 du 17 mai 2013](#) relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires, et modifiant le calendrier électoral.