

Délibération n°CA-2026-40

Rapport 2026 sur la situation du SDIS en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Membres élus ayant voix délibérative

En exercice : 23 Date de convocation : 07 septembre 2026
Présents : 20 Quorum fixé à 12 membres
Votants : 22
Procurations : 2

Résultats du vote :

Voix "pour" : 22
Voix "contre" : 0
Abstentions : 0

<u>Titulaires</u>	Présent	Excusé	A reçu pouvoir de
Mme Marie-Claire FAIVRE		X	
M. Laurent BAILLY	X		
Mme Martine PEQUIGNOT		X	
M. Benoît CORNU	X		
Mme Christelle RIGOLOT	X		
M. Jean-Claude GAY	X		
Mme Isabelle ARNOULD	X		
M. Laurent SEGUIN		X	Edwige EME
Mme Edwige EME	X		
M. Bernard PIQUARD		X	Jean-claude GAY
Mme Patricia FASSET		X	
M. Jean-Marie BERTIN	X		
Mme Karine GUILLEREY	X		
M. Thomas OUDOT	X		
Mme Carmen FRIQUET		X	
M. Frédéric BURGHARD	X		
M. Jacques DESHAYES	X		
Mme Catherine VUILLEMARD	X		
M. Jérôme LALLEMAND		X	
Mme Véronique TISSERAND	X		
M. Hicham NAJI	X		
Mme Pierrette DEMESY	X		
M. Francis ABRY	X		

<u>Suppléants</u>	Présent	Excusé
M. Thierry BORDOT	X	
Mme Claudy CHAUVELOT-DUBAN		
M. Fernand BURKHALTER		
Mme Sylvie COUTHERUT		
M. Hervé BÉLIARD		
Mme Véronique GRANDJEAN		
M. Jean-Jacques SOMBSTHAY		
Mme Carole MICHEL		X
M. Michel RICHARD		
Mme Sylvie MANIERE		X
M. Hervé PULICANI	X	
Mme Martine GAUTHERON		
M. Dimitri DOUSSOT		
Mme Corinne JEANPARIS		
Mme Isabelle GEHIN	X	
Mme Corinne BONNARD		
M. Michel RENEVIER		
Mme Christelle CUENOT		
M. Ismaël SOEUR	X	
Mme Monique BOISSEAU		
M. François LAURENT		
Mme Marie-Josèphe LORENZI		
M. Régis PINOT		

Membres élus ayant voix consultative

<u>Titulaires</u>	Présent	Excusé
LTN Julien PERRIN	X	
ADC Stéphane GILLET	X	
CNE Michel TOURDOT	X	
ADC Laurent LAMARCHE		X
Mme Morgane BOULOGNE	X	

<u>Suppléants</u>	Présent	Excusé
LTN Rodolphe TAILLARD		
ADC Dimitri AIME		
LTN Audrey CLOCHEY		
ADJ Vincent GILLE	X	
Mme Corinne FIDON		

Membres de droit

	Présent	Excusé
M. Serge JACOB, préfet de la Haute-Saône		X
M. Vincent METURA-POIVRE, directeur de cabinet de la Préfecture		X
M. le colonel Stéphane HELLEU, directeur du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône	X	
M. le lieutenant-colonel Denis LAPREVOTE-TARNAUD, Référent mixité et lutte contre les discriminations et référent sûreté et sécurité	X	
M. le commandant Richard VERGUET, président de l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de la Haute-Saône	X	
M. le médecin lieutenant-colonel Florent NOËL, médecin-chef du Service de Santé et de Secours Médical des Sapeurs-Pompiers de la Haute-Saône		X
M. Étienne SAÏD, responsable de la paierie départementale de la Haute-Saône, représenté par M. Jérôme KOZIURA	X	

Étaient également présents

M. le colonel Djamel FERRAND, directeur adjoint du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône
M. le colonel Franck BEL Chef d'Etat-Major
Mme Sylvie JUIN, cheffe du pôle « Administration Générale »
Mme Elyse JUIF, cheffe du service « Finances »

L'an deux mille vingt-six, le sept octobre, à quatorze heures, les membres du conseil d'administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours se sont réunis, en application des articles L1424-27 et L1424-28 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de **Madame Edwige EME**, présidente du service départemental d'incendie et de secours.

Cette séance s'est tenue à l'Hôtel du Département, espace Cassin.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L. 1612-21, L. 1612-24 et R. 1612-47 ;

Vu l'ordonnance n° 2025-526 du 12 juin 2025 relative à la généralisation du compte financier unique ;

Vu le décret n° 2025-1428 du 30 décembre 2025 relatif à la généralisation du compte financier unique et à l'harmonisation du cadre budgétaire et comptable des collectivités territoriales, de leurs groupements et de leurs établissements

Après avoir entendu les précisions données par madame Edwige EME, rapporteuse de ce dossier, en ces termes :

Longtemps très majoritairement masculine, la profession de sapeur-pompier connaît depuis plusieurs années une évolution profonde de sa sociologie. Cette transformation concerne aussi le SDIS de la Haute-Saône. La féminisation ne peut toutefois être appréhendée sous le seul angle de l'augmentation du nombre de femmes. Elle interroge plus largement les conditions de recrutement, d'intégration, de formation, d'équipement, d'accès aux responsabilités, de conciliation des temps de vie et, plus généralement, la capacité de l'établissement à garantir à chacune et à chacun des conditions équitables d'engagement et d'évolution professionnelle.

Cette ambition rejoint directement celle du SDIS portée par le SDACR à savoir, préserver et conforter le potentiel humain du service, dans un contexte où l'attractivité, la fidélisation et le renouvellement des effectifs constituent des enjeux majeurs pour la pérennité de la réponse opérationnelle.

Le présent rapport vise ainsi à dresser un état des lieux de la féminisation du SDIS 70 et à mettre en évidence les avancées réalisées.

On note une progression particulièrement significative chez les sapeurs-pompiers volontaires. En effet, la féminisation constitue l'une des évolutions sociologiques les plus importantes du volontariat haut-saônois. En 2026, 35% des SPV sont des femmes (536 femmes).

Cette progression constitue un enjeu qui dépasse la seule égalité entre les femmes et les hommes. Dans un département rural dont le modèle de secours repose très largement sur le volontariat, élargir le vivier de recrutement constitue également un enjeu de capacité opérationnelle.

La féminisation doit donc être considérée comme l'une des réponses à l'enjeu plus global d'attractivité du volontariat identifié par le SDACR. Celui-ci souligne notamment la nécessité de poursuivre le plan de soutien au volontariat, d'agir sur l'engagement citoyen et de mieux prendre en compte les attentes et l'évolution sociologique des personnels.

L'évolution est également particulièrement significative chez les sapeurs-pompiers professionnels. Les recrutements successifs ont permis de passer de 5,76 % de femmes en 2020, soit 6 SPP, à 10,81 % en 2026, soit 12 SPP. En six ans, le nombre de femmes SPP a donc doublé. Cette évolution traduit progressivement une normalisation de la présence des femmes dans les équipes opérationnelles professionnelles. Elle doit désormais être accompagnée dans la durée afin que

cette féminisation se retrouve également dans les différents grades, fonctions opérationnelles et niveaux d'encadrement.

La situation des PATS présente une physionomie différente. Le SDACR fait apparaître une répartition sexuée marquée selon les filières : les femmes sont notamment très présentes dans la filière administrative, alors que les hommes sont davantage représentés dans la filière technique. L'enjeu n'est donc pas seulement d'augmenter globalement la proportion de femmes dans l'établissement, mais de favoriser une plus grande mixité des métiers et des fonctions.

Cette approche permet de dépasser une vision strictement quantitative de l'égalité professionnelle : un établissement peut être globalement féminisé tout en conservant des métiers, des filières ou des niveaux de responsabilité fortement sexués.

La première ambition doit être de garantir que chaque femme souhaitant rejoindre le SDIS puisse le faire dans les mêmes conditions d'information, de recrutement, de formation et d'intégration.

Cela suppose notamment :

- de poursuivre une communication montrant naturellement des femmes dans l'ensemble des métiers et fonctions du SDIS ;
- de veiller à la neutralité des procédures de recrutement et de sélection ;
- de développer la présence des femmes dans les fonctions où elles restent minoritaires ;
- d'accompagner particulièrement les premières années d'engagement, période déterminante pour la fidélisation ;
- de suivre les causes de cessation d'activité ou de départ selon le sexe afin d'identifier d'éventuels écarts.

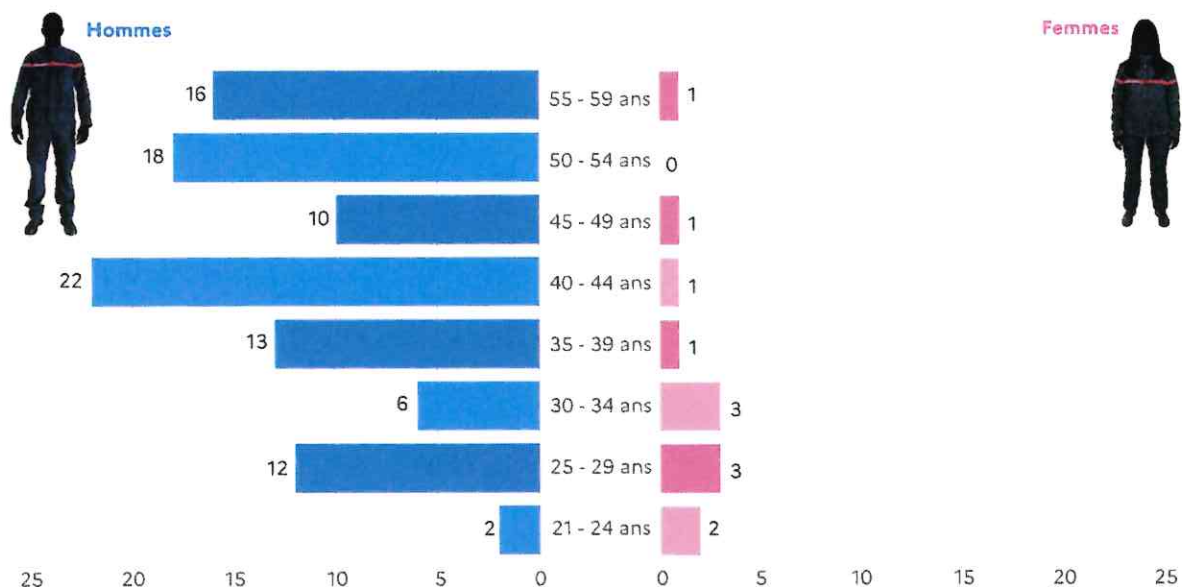
La mixité ne peut rester une ambition RH si l'environnement matériel n'évolue pas parallèlement. Cette dimension est déjà intégrée au SDACR. Le programme immobilier doit notamment répondre aux besoins opérationnels tout en prenant en compte la mixité croissante des effectifs. Cette politique doit concerner les vestiaires, sanitaires, douches, espaces de repos et locaux de garde, notamment à l'occasion des opérations de rénovation ou de construction des centres. Elle doit également concerner les équipements de protection individuelle et les effets d'habillement.

La féminisation du SDIS de la Haute-Saône est aujourd'hui une réalité. Elle est particulièrement visible chez les SPV, dont plus d'**un sur trois est désormais une femme**, et progresse rapidement chez les professionnels, où le nombre de femmes a doublé depuis 2020. Ces évolutions constituent des résultats significatifs de la politique conduite depuis plusieurs années. Les femmes prennent de plus en plus de responsabilités, deux d'entre elles sont cheffe de centre du corps départemental et cinq sont cheffe d'un corps communal.

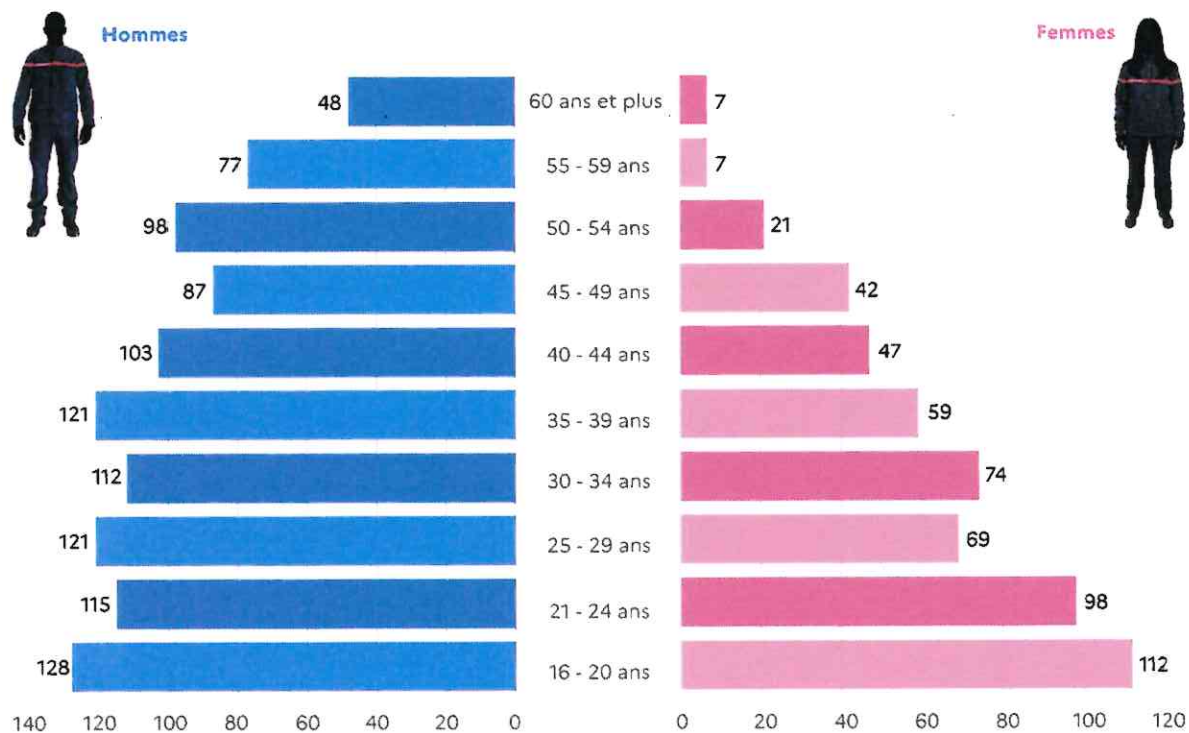
Le nouvel enjeu consiste donc à franchir une étape : passer d'une progression quantitative de la présence des femmes à une politique globale de mixité et d'égalité professionnelle, intégrée aux politiques de recrutement, de volontariat, de formation, d'équipement, d'immobilier et de management.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes participe ainsi directement à l'attractivité du SDIS, à la fidélisation de ses personnels, à la cohésion de ses équipes et, finalement, à sa capacité à remplir durablement sa mission de service public. Aussi, et afin de renforcer la pertinence des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il sera prochainement procédé à la désignation de deux référentes auprès du directeur, une sapeur-pompier professionnelle et une sapeur-pompier volontaire.

Sapeurs-pompiers professionnels :



Sapeurs-pompiers volontaires :



Personnels administratifs et techniques :



Le présent rapport dresse un état des lieux de la situation du SDIS de la Haute-Saône en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il met en évidence les progrès réalisés dans la féminisation des effectifs, tout en identifiant les enjeux qui demeurent en matière de mixité des métiers, d'accès aux responsabilités, de conditions d'engagement et d'évolution professionnelle.

Il s'inscrit dans une démarche visant à garantir à l'ensemble des personnels des conditions équitables d'exercice de leurs missions et à renforcer l'attractivité de l'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1612-24 du code général des collectivités territoriales, le présent rapport est soumis au conseil d'administration préalablement à l'examen du rapport d'orientation budgétaire 2027, inscrit à l'ordre du jour de cette même séance.

Il est demandé aux membres du conseil d'administration de bien vouloir prendre acte de sa présentation.

Décision

Après avoir entendu la présentation du rapport 2026 sur la situation du SDIS de la Haute-Saône en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les membres du conseil d'administration du SDIS prennent acte de la présentation du rapport 2026 sur la situation du SDIS de la Haute-Saône en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 1612-24 du code général des collectivités territoriales.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

070-287000012-20261013-CA-2026-40-BF

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 14/10/2026

Publication : 14/10/2026

Pour l'autorité compétente par délégation



La présidente du conseil d'administration,

Edwige EME