

 SAPEURS-POMPIERS HAUTE-SAÔNE	CASDIS du 7 octobre 2026	Rapport n°8.2 ☒ Délibératif ☐ Informatif		
Rapport 2026 sur la situation du SDIS en matière d'égalité entre les femmes et les hommes				
Rapport soumis à l'avis préalable des instances consultatives : ☒ Non				
☐ Oui, lesquelles :	☐ CATSIS du XX/XX/XXXX	☐ CCDSPV du XX/XX/XXXX	☐ CT du XX/XX/XXXX	☐ FSC du XX/XX/XXXX
Annexe(s) : ☒ Néant ☐ Oui → Nombre : ____ - -				

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.

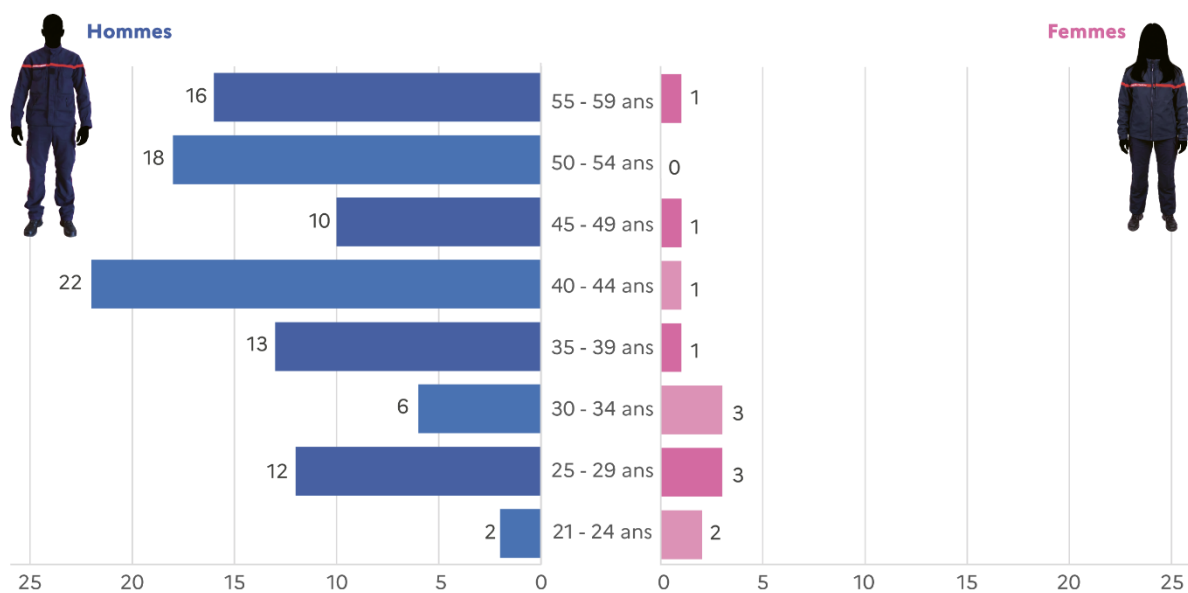
La mixité ne peut rester une ambition RH si l'environnement matériel n'évolue pas parallèlement. Cette dimension est déjà intégrée au SDACR. Le programme immobilier doit notamment répondre aux besoins opérationnels tout en prenant en compte la mixité croissante des effectifs. Cette politique doit concerner 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.

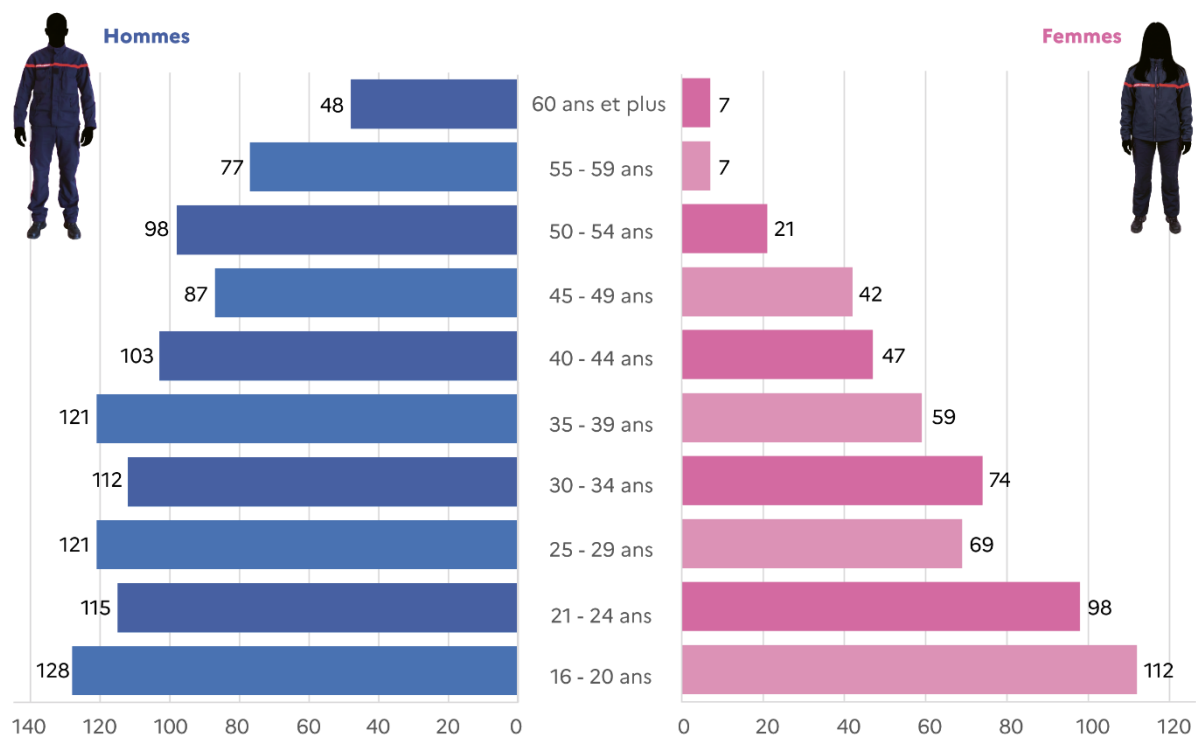
Le nouvel enjeu consiste donc à franchir une étape : passer d'une progression quantitative de la présence des femmes à une politique globale de mixité et d'égalité professionnelle, intégrée aux politiques de recrutement, de volontariat, de formation, d'équipement, d'immobilier et de management.

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.

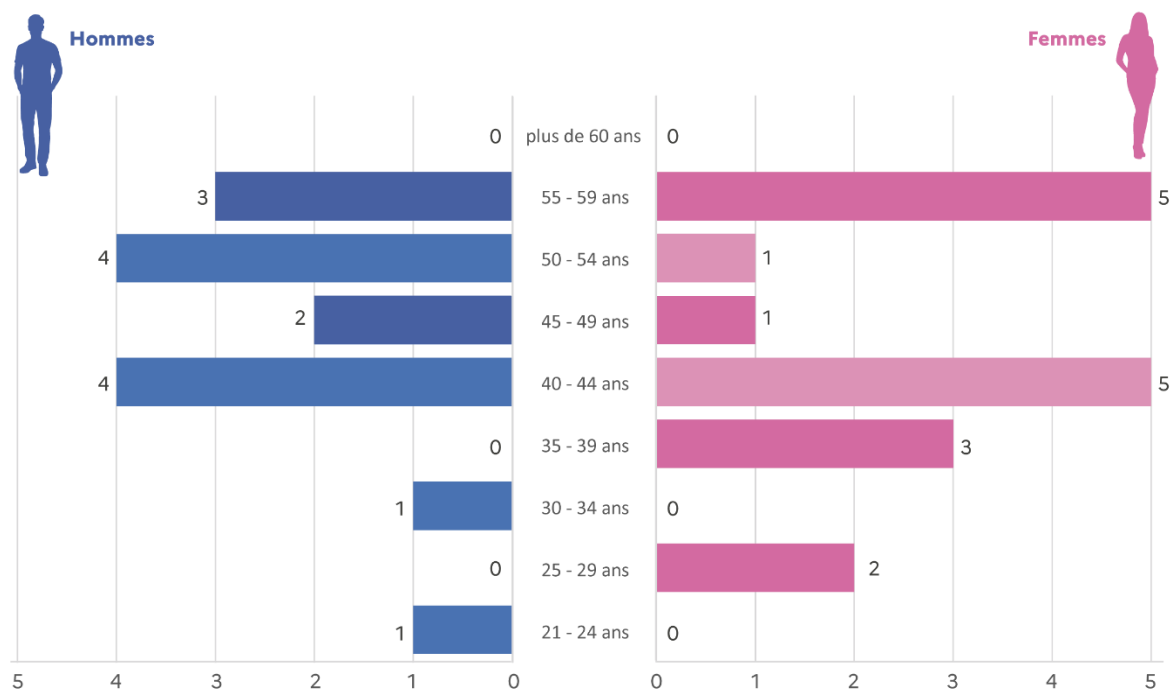
Sapeurs-pompiers professionnels :



Sapeurs-pompiers volontaires :



Personnels administratifs et techniques :



*
* *

Ceci étant exposé, je vous demande de bien vouloir adopter le rapport 2026 sur la situation du SDIS en matière d'égalité entre les femmes et les hommes conformément à l'article L.1612-24 du CGCT.