

**EMETTEURS :**  
VERONIQUE FOUQUIER ET LAETITIA  
CHARTRAIN, CO-ANIMATRICES DU GT  
EGALITE

**DESTINATAIRE :**  
SECRETARIAT – CLAUDINE LESAGE  
[C.LESAGE@POMPIERS.FR](mailto:C.LESAGE@POMPIERS.FR)  
POUR TRANSMISSION ULTERIEURE CE-  
CA ET SERVICE RELATIONS  
INSTITUTIONNELLES

## COMPTE RENDU DE REUNION EN VISIO-CONFERENCE

Groupe de travail Egalité  
16/02/2021 – 14h à 16h

### I. ARBITRAGES SOLLICITÉS :

Sans objet

### II. MEMBRES PRÉSENTS

Thibault CHUFFART : Chargé de missions – Cabinet et Relations institutionnelles - FNSPF

Céline GUILBERT : Vice-Présidente de la FNSPF – Chef de groupement du SDIS 86 ;

Laëtitia CHARTRAIN : Officier SPP de centre CSP ST GAUDENS – Membre du comité de pilotage du Colloque Egalité Femme-Homme au SDIS 31 ;

Véronique FOUQUIER : Officier Adjointe au Chef du CTA CODIS du SDIS 64 – Représentante de la FNSPF au sein de la Commission des femmes du CTIF ;

Schemseddin HERMI : Officier cadre de Coordination et de planification en Défense et Sécurité civile au COGIC, SPV au SDIS 35 ;

Blandine LEFORT : Officier SPP, Adjointe au Chef de groupement des affaires réservées du SDIS 76 – Représentante régionale de la Mixité-Diversité au sein des SDIS64 ;

**Invitée** : Madame Isabelle MERIGNANT : Sous-directrice de la Doctrine et des Ressources Humaines à la DGSCGC

### III. MEMBRES ABSENTS OU EXCUSÉS

Sabrina DEPRET : Vice-présidente de l'UDSP 03, Officier SPV au CS NEUILLY LE REAL – Manager à la Banque Postale

Claude VIDAL : Président de l'UDSP 64 - Officier SPP au Service Développement du Volontariat du SDIS 64, administrateur à la FNSPF, conseiller technique de Céline GUILBERT, administrateur à la MNSPF.

## IV. ORDRE DU JOUR

Point d'étape avec l'ensemble du groupe de travail

Echanges avec Mme MERIGNANT

## V. SUJET 1 : POINT D'ETAPE

1/ Céline GUILBERT fait part au groupe de travail de l'avancée relative au recrutement d'un futur stagiaire, pour lequel deux candidatures sont actuellement à l'étude.

2/ Schemseddin HERMI nous partage ses recherches au sujet d'une potentielle démarche de labellisation AFNOR. Nous avons étudié les arguments en faveur de cette procédure, lors de notre précédente rencontre.

Au regard de notre organisation départementale, l'AFNOR conseille de s'orienter vers une labellisation de la Maison des Sapeurs-pompiers de France (si effectif inférieur à 500 personnes) uniquement, et dans un premier temps. Par ce biais, il serait plus aisé d'impulser une dynamique nationale.

La procédure de labellisation s'échelonne de 12 à 18 mois, pour un montant avoisinant les 10000 euros. Elle est ensuite valable pour une durée de 4 ans, avec audit(s) intermédiaire(s) à 24 mois.

### 3. LE PROCESSUS DE LABELLISATION



Plusieurs ministères ont déjà obtenu ce label : l'Intérieur (Police et Gendarmerie), les Affaires Etrangères, la Culture, la Transition écologique, et la Défense (en cours).

Certains SDIS aussi (exemple : SDIS 57) ont déjà engagé une démarche de labellisation.

Concernant les classes préparatoires intégrées, Schemseddin HERMI évoque celles de la Gendarmerie, établissement unique en France. La sélection est réalisée sur dossier avec l'attribution de bourse si le candidat est retenu. La semaine, les élèves suivent des cours en salle, et le week-end, ils participent à l'activité opérationnelle en unité. La rémunération s'établit autour de 800€ et les élèves sont nourris et logés. L'école forme actuellement la 11<sup>ème</sup> promotion. Une réflexion est également menée à la DGGN pour développer ce cursus.

3/ Thibault CHUFFART prend la parole pour évoquer la question des **quotas au concours**, dans la fonction publique. Il nous résume ses recherches, relatives au droit applicable en la matière. L'imposition de quotas aux concours n'est juridiquement pas admissible. En effet, le principe des quotas entrent en contradiction avec les principes d'égalité et de méritocratie.

Bien que la discrimination positive soit autorisée, le juge reste attentif au respect de deux objectifs fondamentaux :

- **La recherche de l'égalité effective et l'interdiction des discriminations** (entendue ici au sens d'une rupture d'égalité infondée),
- La préservation des autres principes comme **l'égalité admissibilité aux emplois publics selon la capacité et sans autre distinction que celle des vertus et des talents.**

Par conséquent, eu égard à ces impératifs de conciliation, le juge admet possiblement des quotas pourvu que ceux-ci soient temporaires et qu'ils ne portent pas atteinte à l'esprit et à la lettre de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC), lequel fait reposer la sélection sur le mérite (les « vertus » et « talents »).

Or, **le risque est grand** d'une telle atteinte car les quotas fondés sur le genre sont susceptibles, d'un point de vue juridique, de « **laisser croire qu'une personne n'accéderait à des responsabilités particulières qu'en considération de son genre** » (analyse du Conseil d'Etat à ce sujet), ce qui serait une atteinte caractérisée à la sélection fondée sur le mérite et une discrimination avérée à l'encontre de l'un des deux sexes.

Aussi existe-t-il un risque important que ce type de politique dans la fonction publique se heurte à l'esprit et à la lettre de la DDHC **car l'enjeu n'est autre qu'un concours** (mode de sélection qui, dans l'esprit du moins, répond à l'objectif constitutionnel d'égalité de traitement fondé sur le mérite).

Faire prévaloir la considération de sexe sur celle des compétences, des aptitudes et des qualifications s'avère ainsi contraire au principe d'égalité. Il semble donc difficile d'envisager un mécanisme de quotas s'agissant des concours de la fonction publique, sauf à démontrer qu'il ne porte pas atteinte au principe d'égalité (ce qui apparaît compliqué compte tenu de la prévalence du principe d'égalité en droit administratif et en droit constitutionnel).

En général, le principe d'égalité admet des exceptions lorsque des situations sont jugées différentes ou pour un motif d'intérêt général en rapport avec l'objet de la loi qui les établit. La différence de traitement doit être objectivement fondée, proportionnée et, surtout, ne pas discriminer. Or, si l'on peut tout à fait prouver une discrimination dans le cadre d'un

concours, il est certainement tout aussi aisé de prouver qu'une politique de quotas appliquée à un concours est discriminante et porte atteinte à la « juste sélection fondée sur le mérite ».

Si les nominations dans l'encadrement supérieur de la fonction publique font l'objet de quotas (loi Sauvadet, 2012), l'instauration de ces derniers y est admise sur le plan juridique car le processus de nomination possède une dimension « arbitraire » dont les concours ne pâtissent pas sur le papier.

## **VI. SUJET 2 : ENTREVUE AVEC MME MERIGNANT**

Céline GUILBERT propose d'effectuer un tour de table, afin que chaque participant se présente.

Après s'être présentée à son tour, Mme MERIGNANT nous évoque sa mission relative à la féminisation au sein de la Sécurité civile. Elle précise qu'aujourd'hui l'Institution recense une seule femme pilote d'hélicoptère dans ses rangs.

Elle nous dresse sa feuille de route en matière de féminisation au sein des SDIS, qui comprend un état des lieux et un diagnostic reposant sur des statistiques, des plans d'action, la mise en place de dispositifs particuliers (recrutement, déroulement de carrière,..), et le lancement d'actions innovantes.

Mme MERIGNANT souhaite créer un ou plusieurs groupes de travail, sur les sujets suivants : recrutement, intégration, déroulement du parcours professionnel, et comportements sexistes (inciter/signaler/accompagner).

Elle a eu l'occasion de travailler sur le Protocole « Egalité femmes-hommes » du Ministère de l'Intérieur, qui a obtenu une double labellisation (Egalité/diversité). Des cellules d'écoute ont également vu le jour dans son ancien Ministère, au profit de la Police, de la Gendarmerie et le reste des fonctionnaires. Elle nous indique également avoir organisé des débats dans les établissements scolaires (collèges).

La Police nationale est un bon exemple puisqu'elle a connu une évolution positive et relativement rapide, en termes de féminisation.

Mme MERIGNANT nous précise que le cabinet de Mme Marlène SCHIAPPA est particulièrement intéressé par son projet relatif à la féminisation des effectifs au sein des SDIS.

Suite à nos différents questionnements, elle insiste sur la nécessité d'impliquer les cadres intermédiaires, en plus des cadres dirigeants.

Avant de clôturer la séance, il est convenu que le groupe de travail se rapproche à nouveau de Mme MERIGNANT, afin de poursuivre leur collaboration.

## **VII. DATE ET PERSPECTIVES POUR LES PROCHAINES RÉUNIONS**

La prochaine rencontre prendra la forme d'un séminaire organisé les 22 et 23 Mars 2021 au siège de la FNSPF, à PARIS.