

F E M M E S . & H O M M E S

ÉGALITÉ

au travail

FEMMES & HOMMES

FEMMES & HOMMES

ÉGALITÉ



ÉDITION 2019

PRÉAMBULE



Le présent rapport de situation a pour objectif de présenter des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du SDIS de la Gironde.

La mise en place d'indicateurs vise à mesurer les écarts de situation entre les femmes et les hommes, comprendre ces écarts pour à terme tendre à les corriger.

La compréhension des écarts est extrêmement complexe car ils peuvent se justifier de différentes manières :

- profils différents (par exemple, femmes et hommes n'occupent pas les mêmes métiers ; les hommes ont plus d'ancienneté, etc.)
- inégalités structurelles (orientation scolaire, modalités de sélection aux entrées en formation, etc.)
- autres biais sociétaux (temps consacré à la sphère familiale, souhaits d'évolution de carrière, etc.)

Il sera difficile d'agir sur ces différents phénomènes. Cependant, l'analyse des écarts spécifiques à l'établissement doit permettre de maintenir une certaine vigilance afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de facteurs d'origine interne favorisant ces écarts, et l'élaboration d'un plan d'action adapté aux ressources humaines de l'établissement.

Les indicateurs présentés se basent sur les données de l'Établissement au 31 décembre 2018.

Il seront mis à jour chaque année conformément aux articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et des articles 5 et 80 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique.

SOMMAIRE

- 4 EFFECTIFS / RECRUTEMENTS / DÉPARTS
- 8 QUALIFICATION
- 10 FORMATION
- 12 CARRIÈRE
- 13 ARTICULATION DES TEMPS
Absences & Conditions de travail
- 14 RÉMUNÉRATION

SDIS

Publication du Service Départemental
d'Incendie et de Secours de la Gironde
22 boulevard Pierre 1^{er} - 33081 Bordeaux cedex

Directeur de la publication :
Monsieur le Contrôleur Général
Jean-Paul DECELLIÈRES

Rédaction :
Groupement des Ressources Humaines
secretariat-grh@sdis33.fr

Illustrations et infographie :
Service communication protocole
communication@sdis33.fr

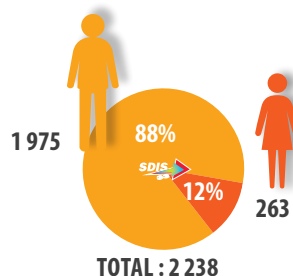
Crédit photos :
SDIS 33



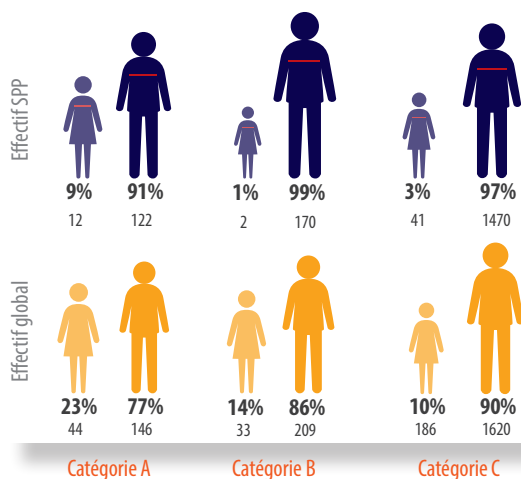
EFFECTIFS / RECRUTEMENTS / DÉPARTS

• EFFECTIF GLOBAL AU SDIS 33 (SPP & PATS)

STATUT	♀	♂
Non Titulaire	37,5%	62,5%
Stagiaire	9%	91%
Titulaire	12%	88%
TOTAL	12%	88%



• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Les **femmes** représentent 9 % des agents de catégorie A, 1 % des agents de catégorie B et 3 % de catégorie C de la filière SPP.

22 % des femmes de la filière SPP sont catégorie A contre 7 % des hommes.

NB : La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % de femmes en catégorie B et 61 % en catégorie C.

• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CADRE D'EMPLOI



Au sein du SDIS de la Gironde, les **femmes** représentent **3,4 % des officiers** (le taux est de 4 % au niveau national) ; **2 % des sous-officiers** (le taux est de 3 % au niveau national) ; **4,5 % des caporaux** (le taux est de 6 % au niveau national).



• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE

	♀	♂	TOTAL
Administrative	178	37	215
Sanitaire et Sociale	3	-	3
Sapeurs-pompiers	55	1762	1817
Technique	27	176	203
TOTAL	263	1975	2238

Au niveau national, au sein de la filière SPP, les femmes représentent 4 à 5% (selon l'origine des données). En Gironde, ce taux est de 3%. Il est à noter qu'au niveau national, c'est sur le grade de sapeur que le taux est le plus élevé (34% de femmes). Si on exclut ce grade (puisque inexistant au SDIS 33), le pourcentage de femmes au niveau national tombe à environ 3,8%.

83%

Les femmes représentent 83 % des agents relevant de la filière administrative.

87%

Les hommes représentent 87 % des agents relevant de la filière technique.

97%

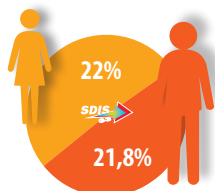
Les hommes représentent 97 % des agents relevant de la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

NB : Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociales et médico-sociales (95 % de femmes) et administrative (82%). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5%) et police municipale (23%).

ZOOM SPP	♀	♂	TOTAL
Officiers (Conception et Direction de SPP)	-	4	4
Officiers (cat A)	8	114	122
Officiers (cat B)	2	170	172
Sous-officiers de SPP	22	1069	1091
Caporaux de SPP	19	401	420
TOTAL	55	1758	1809

• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR TRANCHE D'ÂGE

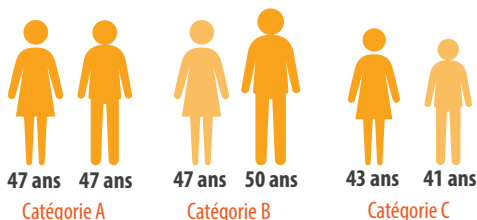
AGE



La **tranche d'âge** la plus représentée au sein de l'Établissement est celle des **35-40 ans** et ce pour les femmes (22%) comme pour les hommes (21,8%).

	♀	♂	TOTAL
moins 25 ans	1	9	10
25 - 29 ans	11	84	95
30 - 34 ans	26	264	290
35 - 40 ans	58	430	488
40 - 44 ans	34	391	425
45 - 49 ans	47	363	410
50 - 54 ans	43	213	256
55 - 59 ans	29	189	218
60 et plus	14	32	46
TOTAL	263	1975	2238

• RÉPARTITION DES ÂGES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



L'âge moyen des femmes (45 ans) au SDIS est légèrement supérieur à celui des hommes (43 ans).

NB : Dans la FPT, la moyenne d'âge est de 41,5 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes.

• RÉPARTITION PAR ÂGE MOYEN ET PAR FILIÈRE

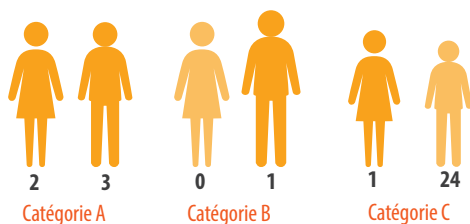
	♀	♂	POPULATION TOTALE
Administrative	47	45	46
Sanitaire et Sociale	48	-	48
Sapeurs-pompiers	37	42	42
Technique	45	45	45
TOTAL	45	43	43

42 ans

C'est sur la filière SP que l'âge moyen est le plus faible (42 ans en moyenne) et particulièrement chez les femmes (37 ans en moyenne).



• RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EN 2018



En 2018, 31 agents ont été recrutés au sein du SDIS de la Gironde.

- 3 femmes et 28 hommes

• RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR FILIÈRE

	♀	♂	POPULATION TOTALE
Administrative	3	0	3
Sanitaire et Sociale	0	0	0
Sapeurs-pompiers	0	13	13
Technique	0	15	15
TOTAL	3	28	31

• RÉPARTITION DES AGENTS SORTANTS PAR FILIÈRE

(mutation+retraite+décès+démission)

	♀	♂	POPULATION TOTALE
Administrative	5	1	6
Sanitaire et Sociale	0	0	0
Sapeurs-pompiers	3	56	59
Technique	1	7	8
TOTAL	9	64	73

QUALIFICATION (affectations, emplois,...)

• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR PÔLE

	♀	♂	TOTAL
Affectation spécifique	4	1	5
Pôle Appui	23	50	73
Pôle Coordination Opérationnel	42	182	224
Pôle Direction	3	3	6
Pôle Moyens Généraux	57	149	206
Pôle Ressources	75	65	140
Pôle Territoires	59	1525	1584
TOTAL	263	1975	2238



29%

des femmes de l'Établissement sont au **Pôle Ressources** et 22% au **Pôle Territoires**.



77%

des hommes de l'Établissement sont au **Pôle Territoires** et 9% au **Pôle Coordination Opérationnelle**.



38

GRH



745

GCE

Le **plus grand nombre** de **femmes** est au **Groupeement des Ressources Humaines** et le **plus grand nombre d'hommes** est au **Groupeement Centre**.



EFFECTIFS

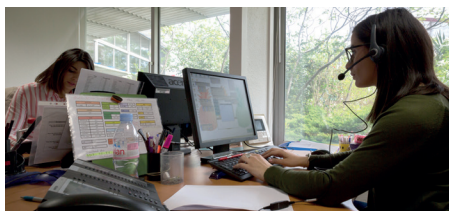


• FONCTIONS LES PLUS REPRÉSENTÉES PAR GENRE

	♀		♂
Agente/assistante administrative	100	Chef d'agrès tout engin	660
Secrétaire	29	Chef d'équipe	150
Cheffe de bureau	15	Chef de groupe	134
Cheffe d'agrès tout engin	14	Chef d'équipe/chef d'agrès DIV	132
Cheffe de service	12	Équipier	108
Agente/assistante technique	11	Chef d'agrès une équipe	93
Cheffe d'équipe	8	Chef opérateur	80
Opératrice (Stationnaire)	8	Agent/assistant technique	63
Cheffe d'agrès une équipe	5	Adjoint au chef de centre	38
Cheffe d'équipe/chef d'agrès DIV	5	Chef de service	37
Adjointe au chef de service	5	Agent/assistant administratif	33

• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES SUR LES POSTES D'ENCADREMENT

	♀	♂	TOTAL
DDSDIS-DA	-	100%	100%
Chef(fe) pôle	25%	75%	100%
Chef(fe) Gpt, Adjoint (e)	7%	93%	100%
Chef(fe) service, Adjoint (e)	25%	75%	100%
Chef(fe) centre, Adjoint (e)	2,5%	97,5%	100%
TOTAL	12%	88%	100%



NB : Les femmes représentent 31 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPT

FORMATION

• NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVI UNE FORMATION OU UNE PRÉPARATION CONCOURS / EXAMEN AU COURS DE L'ANNÉE

	♀	♂	TOTAL
Préparation concours/examens	7	131	138
Formation	127	1 672	1 799
TOTAL	134	1 803	1 937

▶ - 51% des **femmes** et 91% des **hommes** sont partis en formation.

• PRÉPARATION AUX CONCOURS / EXAMENS



2,7%

des **femmes** ont suivi une préparation aux concours.

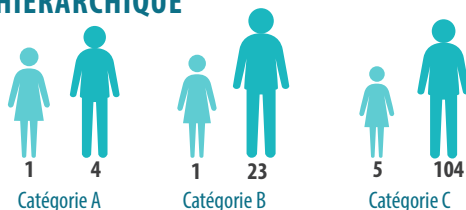


6,6%

des **hommes** ont suivi une préparation aux concours.

Sur la catégorie C, les heures de formation suivies par les femmes représentent 4 % des heures totales alors que les femmes représentent 10 % de l'effectif de la catégorie C.

• NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVI UNE PRÉPARATION AUX CONCOURS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



• NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

	A ♀	B ♀	C ♀	TOTAL
	1 922	767	4 986	7 675 h
	A ♂	B ♂	C ♂	
	9 406	19 341	80 945	109 692 h
TOTAL	11 328	20 108	85 931	117 367 h

Les **femmes** ont effectué en moyenne **29 heures** de formation.

Les **hommes** ont effectué en moyenne **55 heures** de formation sur l'année.



• NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR FILIÈRE



	♀	♂	TOTAL
Administrative	1 604	744	2 348
Sanitaire et Sociale	259	-	259
Sapeurs-pompiers	5 461	104 166	109 627
Technique	352	4 821	5 173
TOTAL	7 676	109 731	117 407

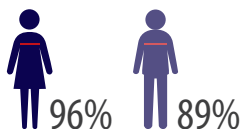
// **Filière SP**, les **femmes** ont effectué en moyenne **99 heures** de formation et les **hommes 59 heures**.

// **Filière administrative**, les **femmes** ont effectué **9 heures** de formation en moyenne et les **hommes 20 heures**.

// **Filière technique**, les **femmes** se sont formées **13 heures** en moyenne et les **hommes 29 heures**.

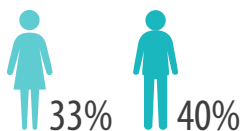
• NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVI UNE FORMATION DURANT L'ANNÉE

// **Filière sapeurs-pompiers**



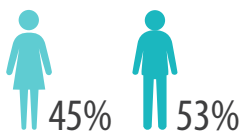
Sur cette filière, **plus de femmes** sont parties en formation (proportionnellement à la population F/H) et se sont formées plus longtemps.

// **Filière administrative**



Les **femmes** ont effectué en moyenne **9h** de formation et les **hommes 20h**.

// **Filière technique**



Les **femmes** ont effectué en moyenne **13h** de formation et les **hommes 29h**.



Sur ces deux filières, le **pourcentage d'hommes** ayant suivi une formation est **supérieur** à celui des **femmes**.

CARRIÈRE - Promotion interne

• POURCENTAGE D'AGENTS POUVANT PRÉTENDRE À UNE PROMOTION INTERNE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF PAR FILIÈRE

	♀	♂	TOTAL
Administrative	17%	3%	15%
Sanitaire et Sociale	0%	-	0%
Sapeurs-pompiers	18%	24%	24%
Technique	48%	49%	49%
TOTAL	21%	26%	25%

• NOMBRE DE PROMOTIONS INTERNES PAR FILIÈRE

	♀	♂	TOTAL
Administrative	1	-	1
Sanitaire et Sociale	-	-	-
Sapeurs-pompiers	5	63	68
Technique	-	8	8
TOTAL	6	71	77

• POURCENTAGE DE PROMOTIONS INTERNES PAR RAPPORT AU NOMBRE PROMOUVABLES PAR FILIÈRE

// Filière sapeurs-pompiers



// Filière administrative



// Filière technique

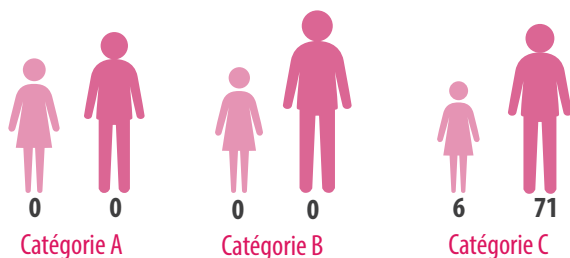




• POURCENTAGE D'AGENTS POUVANT PRÉTENDRE À UNE PROMOTION INTERNE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE

	A	B	C	TOTAL
Femmes	0%	58%	19%	21%
Hommes	0%	8%	30%	26%
TOTAL	0%	15%	29%	

• NOMBRE DE PROMOTIONS INTERNES PAR CATÉGORIE



L'effectif des agents ayant bénéficié d'une promotion interne concerne uniquement la catégorie C.

2% des **femmes** ont pu en bénéficier contre 4% des **hommes**.

CATÉGORIE



• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES AGENTS PROMUS ET PROMOUVABLES DANS LE CADRE DE LA PROMOTION INTERNE.

	♀		♂		TOTAL	
	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables
Rédacteur --> Attaché	0	18	0	1	0	19
Adjoint Administratif --> Rédacteur	1	13	0	0	1	13
Technicien --> Ingénieur	0	1	0	12	0	13
Adjoint Technique --> Technicien	0	4	0	8	0	12
Agent de Maîtrise --> Technicien	0	2	3	15	3	17
Adjoint Technique --> Agent de maîtrise	0	6	3	52	3	58
Lieutenant --> Capitaine	0	0	0	4	0	4
Adjudant --> Lieutenant	0	0	0	226	0	226
Caporal --> Sergent	4	10	48	187	52	197
TOTAL	5	54	54	505	59	559

40 % des femmes caporales promouvables ont bénéficié d'une promotion interne contre **26 % des hommes caporaux**.

Dans la **filière technique**, aucune femme promouvable n'a bénéficié d'une promotion.
20 % des hommes agents de maîtrise promouvables ont **bénéficié d'une promotion interne** au cadre d'emploi des techniciens.



CARRIÈRE - *Avancement*

• POURCENTAGE D'AGENTS POUVANT PRÉTENDRE À UN AVANCEMENT DE GRADE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF PAR FILIÈRE

	♀	♂	TOTAL
Administrative	53%	59%	54%
Sanitaire et Sociale	-	-	-
Sapeurs-pompiers	24%	37%	36%
Technique	26%	32%	32%
TOTAL	44%	37%	37%

• NOMBRE D'AVANCEMENTS DE GRADE PAR FILIÈRE

	♀	♂	TOTAL
Administrative	17	2	19
Sanitaire et Sociale	0	0	0
Sapeurs-pompiers	2	46	48
Technique	0	11	11
TOTAL	19	59	78

• POURCENTAGE D'AVANCEMENT DE GRADE PAR RAPPORT AU NOMBRE PROMOUVABLES

// Filière sapeurs-pompiers



// Filière administrative



// Filière technique



*Aucune femme n'a bénéficié d'un avancement de grade au sein de la filière technique (7 femmes étaient promouvables).

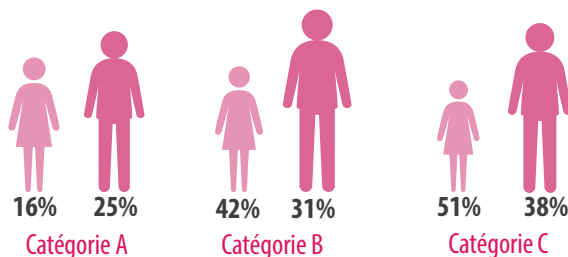


24%

Les femmes représentent 24 % des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade alors qu'elles représentent 12 % de l'effectif.



• POURCENTAGE D'AGENTS POUVANT PRÉTENDRE À UN AVANCEMENT DE GRADE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE



• NOMBRE D'AVANCEMENTS DE GRADE PAR CATÉGORIE

	A	B	C	TOTAL
Femmes	3	3	13	19
Hommes	4	14	41	59
TOTAL	7	17	54	

Calculé par rapport aux agents pouvant prétendre à un avancement.

- 43 % des **femmes** de **catégorie A** ont bénéficié d'un avancement de grade contre 11 % des **hommes** de catégorie A.
- 21 % des **femmes** de **catégorie B** ont bénéficié d'un avancement de grade contre 22 % des **hommes**.
- Enfin, 14 % des **femmes** de **catégorie C** ont bénéficié d'un avancement de grade contre 7 % des **hommes** de **catégorie C**.

AVANCEMENT



• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES AGENTS PROMUS/PROMOUVABLES DANS LE CADRE DE L'AVANCEMENT DE GRADE

	♀		♂		TOTAL	
	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables
Attachés	1	2	1	2	2	4
Rédacteurs	3	14	0	0	3	14
Adjoint administratifs	13	79	1	20	14	99
Ingénieur	0	2	0	1	0	3
Techniciens	0	0	3	9	3	9
Agent maîtrise principal	0	1	0	2	0	3
Adjoint techniques	0	4	8	45	8	49
Officiers SPP cat A	0	1	3	32	3	33
Médecins pharmaciens SPP	1	1	0	0	1	1
Infirmiers de SPP	1	1	2	2	3	3
Officiers SPP cat B	0	0	12	56	12	56
Sous-officiers de SPP	0	10	28	499	28	509
Caporaux de SPP	0	0	4	56	4	56
TOTAL	19	115	62	724	81	839

LÉGENDE :

Attaché --> Attaché principal

Rédacteur --> Rédacteur ppal 2^e C // Rédacteur ppal 2^e C --> Rédacteur ppal 1^{re} C

Adjoint adm --> Adjoint adm ppal 2^e C // Adjoint adm ppal 2^e C --> Adjoint adm ppal 1^{re} C

Ingénieur --> Ingénieur ppal

Technicien --> Technicien ppal 2^e C // Technicien ppal 2^e C --> Technicien ppal 1^{re} C

Agent maîtrise --> Agent maîtrise ppal

Adjoint tech --> Adjoint tech ppal 2^e C // Adjoint tech ppal 2^e C --> Adjoint tech ppal 1^{re} C

Capitaine --> Commandant // Commandant --> Lieutenant colonel

Médecins pharmaciens Classe normale --> HC

Lieutenant 1^{re} C --> Lieutenant Hors C // Lieutenant 2^e C --> Lieutenant 1^{re} C

Infirmiers SPP classe sup --> HC

Sergent --> Adjudant

Caporal --> Caporal Chef



ARTICULATION DES TEMPS

Absences & conditions de travail

• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR POSITION STATUTAIRE

	♀	♂	TOTAL
Temps Complet	242	1939	2181
50% Temps Non Complet	2	-	2
Temps partiel	18	23	41
Autres (Disponibilité d'Office, CRO, Congé non rémunéré...)	1	13	14
TOTAL	263	1975	2238



6,8% des **femmes** sont à **temps partiel** contre **1,2%** des **hommes**.

43,9% des agents travaillant à **temps partiel** sont des **femmes**.

• DÉTACHEMENTS SORTANTS ET DISPONIBILITÉS

		♀	♂	TOTAL
Détachements sortants		5	8	13
Disponibilités	Dispo. convenance personnelle	5	28	33
	Dispo. suivre conjoint	-	6	6
	Dispo. création entreprise	-	1	1
	Autre	2	-	2
Total disponibilité		7	35	42
TOTAL		12	43	55

▶ **1,9%** des **femmes** étaient en disponibilité pour convenance personnelle au 31/12/2018 contre **1,42 %** des **hommes**.





• NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES

	♀	♂	TOTAL
Congé parental	17	0	17
Garde enfants	288	589	877
Présence parentale	0	0	0
Congé Solidarité Familial	0	0	0
TOTAL	305	589	894



Le nombre de **jours d'absences** pour **raisons familiales** pour les **femmes** est en moyenne de **1,2** et de **0,3** pour les **hommes**.

• NOMBRE DE PERSONNES AYANT POSÉ DES JOURS D'ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES

	♀	♂	TOTAL
Congé parental	1	0	1
Garde enfants	73	320	393
Présence parentale	0	0	0
Congé Solidarité Familial	0	0	0
TOTAL	74	320	394



28,1 % des **femmes** de l'Établissement ont posé des jours pour garder leurs enfants contre **16,2 %** des **hommes** mais les hommes sont davantage en régime horaire cyclique, ce qui peut fausser la comparaison.

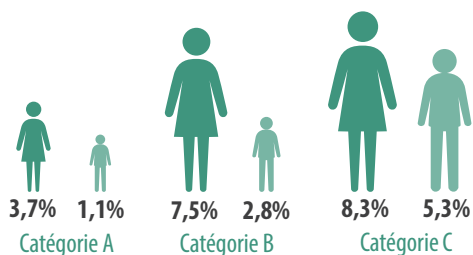
• NOMBRE DE JOURS MOYEN D'ABSENCE PAR AGENT POUR RAISONS FAMILIALES

	♀	♂	TOTAL
Congé parental	17	0	1
Garde enfants	4	2	2
Présence parentale	0	0	0
Congé Solidarité Familial	0	0	0
TOTAL	21	2	3



En moyenne, les **femmes posent davantage de jours** pour garde d'enfant que les hommes (là aussi, la différence de régime horaire peut fausser la comparaison des données).

• TAUX D'ABSENTÉISME PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Le **taux d'absentéisme le plus élevé** concerne la **catégorie C** et la **filière administrative**.

Il est **plus élevé** chez les **femmes** (7,4%) que chez les **hommes** (4,8%).

• TAUX D'ABSENTÉISME PAR FILIÈRE

	♀	♂	TOTAL
Administrative	7,7%	4,6%	7,1%
Sanitaire et Sociale	0,2%	-	0,2%
Sapeurs-pompiers	4,5%	4,7%	4,7%
Technique	12,5%	5,4%	6,3%
TOTAL	7,4%	4,8%	5,1%

• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR MOTIFS D'ARRÊT MALADIE

	♀	♂	TOTAL
Accident Travail	7	116	123
Congé Longue maladie	5	5	10
Maintien Demi Traitement	1	3	4
Maladie Longue Durée	1	7	8
Maladie Ordinaire	135	733	868
Maladie professionnelle	0	2	2
TOTAL	149	866	1015

ABSENCES



• RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DU NOMBRE DE JOURS PAR MOTIFS D'ARRÊT MALADIE

	♀	♂	TOTAL
Accident Travail	519	6043	6562
Congé Longue maladie	1265	1628	2893
Maintien Demi Traitement	31	261	292
Maladie Longue Durée	120	2306	2426
Maladie Ordinaire	5179	23428	28607
Maladie professionnelle	0	581	581
TOTAL	7114	34247	41361

72,8%
 Chez les femmes, la maladie ordinaire représente 72,8 % des arrêts contre 68,4 % chez les hommes.

17,6%
 Les arrêts pour accident de travail représentent 17,6 % des arrêts chez les hommes contre 7,29 % chez les femmes.

Les CLM représentent 17,78 % des arrêts chez les femmes contre 4,75 % chez les hommes.

• RÉPARTITION DU NOMBRE ANNUEL DE DÉCLENCHEMENT DU PROTOCOLE HARCÈLEMENT

► Le protocole harcèlement a été déclenché une fois au cours de l'année 2018.

CONDITIONS
DE TRAVAIL

RÉMUNÉRATION*

• SALAIRE BRUT MOYEN PAR FILIÈRE

	♀	♂	Différence	MOYENNE TOTALE
Administrative	2 726	2 867	-141	2 750
Sanitaire et Sociale	3 682	-	-	3 682
Sapeurs-pompiers	3 592	3 539	53	3 541
Technique	3 072	2 756	316	2 796
TOTAL	2 950	3 454	-504	3 395

• SALAIRE BRUT MOYEN PAR CADRE D'EMPLOI

	♀	♂	Différence	MOYENNE TOTALE
Administrateurs	6 755	5 601	1 154	5 986
Attachés	4 235	4 068	167	4 203
Rédacteurs	2 859	3 035	-176	2 866
Adjointes administratifs	2 420	2 446	-25	2 425
Ingénieurs chef	-	6 717	-	6 717
Ingénieurs	4 423	4 596	-172	4 532
Techniciens	3 028	2 953	75	2 961
Agents de maîtrise	2 852	2 624	228	2 639
Adjointes techniques	2 334	2 344	-9	2 343
Psychologues	3 947	-	-	3 947
Assistants Socio-Educatifs	3 417	-	-	3 417
Officiers de SPP cat A	4 802	5 430	-628	5 388
Médecins pharmaciens	7 924	7 252	672	7 655
Officiers de SPP cat B	3 479	4 164	-685	4 156
Infirmiers de SPP	3 783	4 447	-663	4 281
Sous-officiers de SPP	3 214	3 471	-257	3 466
Sapeurs et caporaux de SPP	2 836	2 836	1	2 866
TOTAL	2 950	3 454	-504	3 395

*sur la base de temps complet en position d'activité hors maladie.



• TRAITEMENT INDICIAIRE MOYEN PAR FILIÈRE

	♀	♂	Différence	MOYENNE TOTALE
Administrative	1 941	1 966	-26	1 945
Sanitaire et Sociale	2 765	-	-	2 765
Sapeurs-pompiers	2 046	1 999	47	2 001
Technique	2 285	1 919	366	1 966
TOTAL	2 003	1 992	11	1 993

• TRAITEMENT INDICIAIRE MOYEN PAR CADRE D'EMPLOI

	♀	♂	Différence	MOYENNE TOTALE
Administrateurs	4 531	3 688	843	3 969
Attachés	3 026	2 954	72	3 012
Rédacteurs	2 110	2 221	-111	2 115
Adjoints administratifs	1 711	1 669	42	1 703
Ingénieurs chef	-	3 969	-	3 969
Ingénieurs	2 771	2 796	-25	2 787
Techniciens	2 204	2 064	140	2 078
Agents de maîtrise	1 940	1 942	-2	1 942
Adjoints techniques	2 085	1 670	416	1 718
Psychologues	2 863	-	-	2 863
Assistants Socio-Educatifs	2 666	-	-	2 666
Officiers de SPP cat A	2 566	2 948	-381	2 922
Médecins pharmaciens	4 330	3 918	412	4 165
Officiers de SPP cat B	1 776	2 339	-563	2 333
Infirmiers de SPP	2 034	2 327	-294	2 254
Sous-officiers de SPP	1 932	1 967	-35	1 966
Sapeurs et caporaux de SPP	1 629	1 639	-10	1 638
TOTAL	2 003	1 992	11	1 993

Le montant du traitement indiciaire est strictement défini par les textes puisque seuls le grade et l'échelon de l'agent ont un impact sur cette partie du salaire. Les différences s'expliquent donc dans un même cadre d'emploi par des différences de grade et d'échelon qui est lié à l'ancienneté.

• RÉGIME INDEMNITAIRE MOYEN PAR FILIÈRE

	♀	♂	Différence	MOYENNE TOTALE
Administrative	753	810	-57	763
Sanitaire et Sociale	755	-	-	755
Sapeurs-pompiers	1 538	1 438	100	1 441
Technique	911	778	133	795
TOTAL	936	1 367	-431	1 316

• RÉGIME INDEMNITAIRE MOYEN PAR CADRE D'EMPLOI

	♀	♂	Différence	MOYENNE TOTALE
Administrateurs	2 087	1 766	321	1 873
Attachés	1 063	1 000	62	1 051
Rédacteurs	749	774	-25	750
Adjointes administratifs	693	708	-15	696
Ingénieurs chef	-	2 612		2 612
Ingénieurs	1 616	1 676	-60	1 654
Techniciens	764	812	-48	807
Agents de maîtrise	648	660	-13	659
Adjointes techniques	592	621	-29	618
Psychologues	799	-	-	799
Assistants Socio-Educatifs	711	-	-	711
Officiers de SPP cat A	2 234	2 375	-141	2 365
Médecins pharmaciens	3 560	3 272	288	3 445
Officiers de SPP cat B	1 636	1 767	-132	1 766
Infirmiers de SPP	1 834	1 999	-166	1 958
Sous-officiers de SPP	1 331	1 387	-55	1 385
Sapeurs et caporaux de SPP	1 139	1 136	3	1 136
TOTAL	936	1 367	-431	1 316

RÉGIME INDEMNITAIRE



En ce qui concerne le **régime indemnitaire**, les règles de versement sont les mêmes pour l'ensemble des agents du SDIS de la Gironde.

Pour les SPP, une partie du régime indemnitaire est liée au grade et à l'indice de l'agent, c'est le cas de :

- l'indemnité de responsabilité
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)

D'autres primes sont liées aux fonctions et spécialités (Indemnité de spécialité / NBI)

Pour les PATS, c'est le RIFSEEP qui s'applique. L'Établissement a voté un montant reposant sur un socle commun entre les agents ayant un même grade et occupant un niveau de responsabilité équivalent. La part variable quant à elle, prend en compte le niveau d'expertise et l'ancienneté dans la fonction publique et dans l'Établissement.



Dans l'ensemble, les différences ne sont pas significatives. Les quelques différences les plus importantes, s'expliquent par une différence de grade et surtout d'échelon.

Par ailleurs, le faible nombre de femmes ou d'hommes dans certains cadres d'emploi fausse quelque peu la comparaison. En effet, les montants avec un fort écart type à la moyenne viennent fausser la moyenne générale de la population.

Pour exemple, sur les officiers SPP de catégorie B, seules 2 femmes et 170 hommes occupaient ce cadre d'emploi au 31 décembre 2018.



Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Gironde

22 Boulevard Pierre 1er - 33081 BORDEAUX Cedex

Tél. 05.56.01.84.40 • Fax. 05.56.79.26.18 • Mail : direction@sdis33.fr