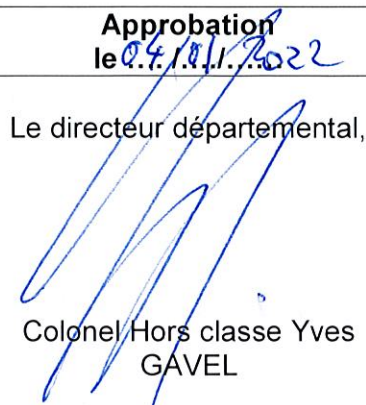


Service départemental d'incendie et de secours  Service Hygiène et Sécurité	PROCEDURE Dispositif de signalement et d'accompagnement des agents victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes	PRD 2022- 01
Documents abrogés :		
Documents de référence :	- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite loi Le Pors - Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique - Article 40 du code de procédure pénale - Article 434-3 du code de procédure pénale	
Statut du document :		
Pièce(s) jointe(s) / Annexe(s):	- Annexe 1: Fiche de signalement - Annexe 2: Logigramme du dispositif - Annexe 3: Modèle de courrier de demande de protection fonctionnelle	
Destinataires:	Par le service émetteur : ☒ chefs de pôle et chefs de groupement ☒ chefs de compagnie ☒ officiers de la chaîne de commandement concernés Par le chef de groupement : ☒ chefs de services concernés ☒ ensemble des agents du service concerné ☒ chefs de centre Par le chef de centre : ☒ chefs d'agrès ☒ chefs d'équipe ☒ équipiers ☐ référent ☒ parents des JSP	
Date d'application	Applicable à la date indiquée par l'approbateur (en bas à droite)	

Rédaction	Vérification	Conformité & Enregistrement	Approbation
Date : 04/10/2021 Affaire suivie par : Stéphane COLLIN	La cheffe du groupement des ressources humaines,  CNE Carole COMBEFREYROUX	La cheffe du service opération  CNE Cindy LEHMANN	le 04/11/2022  Le directeur départemental, Colonel Hors classe Yves GAVEL

Service départemental d'incendie et de secours  Service Hygiène et Sécurité	PROCEDURE Dispositif de signalement et d'accompagnement des agents victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes	PRD 2022-01
--	---	---------------------------

1. Contexte du document :

L'objectif de cette note est de réaffirmer la volonté du SDIS de la Meuse à s'engager dans la prévention et la lutte des comportements pouvant générer une dégradation de la qualité de vie en service et une atteinte à la santé physique et psychologique de ses agents. La loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires affirme qu'aucun agent ne doit subir :

- de distinction, directe ou indirecte
- d'agissement sexiste
- d'harcèlement moral
- d'harcèlement sexuel

Cette loi protège l'agent victime, ou le témoin, qui dénoncerait les agissements précités et qui entreprendrait des actions en justice :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

NB : Art L723-8 du Code de la sécurité intérieure : « Les sapeurs-pompiers volontaires sont soumis aux règles d'hygiène et de sécurité au même titre que les sapeurs-pompiers professionnels ».

2. Personnels concernés :

Les personnels concernés sont les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, les personnels administratifs, techniques et spécialisés ainsi que les JSP.

3. Description :

Ce document a pour vocation de faire prendre conscience à tous les agents du SDIS de la Meuse de leur rôle dans la prévention des agissements pouvant porter atteinte à la santé, à la dignité, aux conditions de

travail ou compromettre leur avenir professionnel. Il doit permettre à chaque victime, ou témoin, de signaler le ou les agissements subis et/ou constatés, d'être accompagné médicalement et psychologiquement mais également d'être accompagné dans d'éventuelles démarches judiciaires. Le signalement peut se faire par la victime ou par un témoin, soit par le biais du formulaire présent en annexe et envoyé à l'adresse mail **signalement@sdis55.fr** soit directement par mail sur cette même adresse.

Il est important de rappeler quelques points primordiaux :

- lorsqu'un agent du SDIS de la Meuse est témoin de tels agissements, il se doit d'intervenir.
- ces agissements peuvent avoir une atteinte grave sur la santé physique, mentale, sur les conditions de travail et l'avenir professionnel de la victime ainsi que sur sa dignité.
- la présomption d'innocence doit être respectée.
- il ne faut pas abuser de cette procédure d'alerte.
- est pénalement responsable chaque auteur de ces faits.
- les agents informés de la situation doivent faire preuve de discrétion professionnelle.

La cellule signalement est composée de :

- Infirmier hors classe Didier Munier, ISP de chefferie au SSSM
- Infirmière de classe normale Maud Gilson, ISP au SSSM
- Lieutenante Laurie-Anne Pillet, référente égalité Femme/Homme
- Monsieur Stéphane Collin, conseiller de prévention

Si un signalement concerne un des membres de la cellule signalement, celui-ci sera retiré du processus.

La cellule signalement évaluera la situation précocement afin de proposer des réactions immédiates. Il pourra s'entourer et mettre en lien la victime avec différents partenaires (Psychologue, SSSM, affaires juridiques, RH).

Si la situation le nécessite, une analyse plus approfondie sera réalisée et un rapport sera rédigé par la cellule signalement et présenté en commission signalement élargie (SSSM, affaires juridiques, RH, hygiène et sécurité).

La commission de signalement élargie est composée de :

- des membres de la cellule signalement
- du chef de groupement RH ou son représentant
- du médecin chef du SSSM ou son représentant
- du chef du service hygiène et sécurité ou son représentant
- du chef de service des affaires juridiques ou son représentant
- du représentant du personnel du CHSCT ou son représentant
- du représentant des SPV élu au CCDSPV ou son représentant

Lorsque la situation concerne un JSP, le président de l'UDSP 55 sera informé de la situation au même titre que la direction.

4. Définitions :

❖ Violence au travail :

Au sens du Bureau International du Travail (BIT), la violence au travail s'entend par « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail » :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;

- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

Les actes de violences peuvent se caractériser comme suit :

- « Actes de destruction ou de dégradation à visée d'intimidation dirigés sur des équipements ou des biens matériels
- Incivilités qui relèvent de l'absence de respect d'autrui et se manifeste par des comportements plus ou moins bénins, remarques insidieuses, mots qui blessent, dénigrement et volonté de ridiculiser, moqueries
- Agression verbale : menaces, insultes
- Agression physique ».

❖ Harcèlement moral : (loi n°83-634 art 6 quinquies)

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

❖ Harcèlement sexuel : (loi n°83-634 art 6 ter)

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

❖ Agissement sexiste : (loi n° 83-634 art 6 bis)

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

❖ Agression sexuelle :

« C'est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il faut que soit touchées (attouchement, caresses, tentative pour embrasser quelqu'un), sans le consentement de la victime, une ou plusieurs parties intimes (poitrine, cuisses, sexe, bouche) ».

❖ Discrimination :

La discrimination est caractérisée lorsque, sur le fondement d'un des critères discriminatoires fixés par la loi (article L. 1132-1 du Code du travail), un salarié est traité de manière moins favorable qu'un autre, que ce soit par un acte positif ou négatif, dès lors que la situation des intéressés est comparable et que la différence constatée n'est pas justifiée par des facteurs objectifs non discriminatoires.

5. Accompagnement de la victime :

L'accompagnement et le soutien des victimes doivent être mis en place dès le signalement mais aussi tout au long du processus. Plusieurs acteurs du SDIS de la Meuse pourront être mobilisés de façon indépendante ou collective (SSSM, psychologue, groupement des ressources humaines, service hygiène et sécurité, service des affaires juridiques, représentants du personnel). Si l'agent le souhaite, il peut être orienté vers des organismes extérieurs après évaluation en interne.

6. Protection fonctionnelle :

L'autorité territoriale doit protéger l'agent qui, à raison de ses fonctions :

- est victime d'attaques sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée,
- est poursuivi par un tiers pour faute de service ou fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Dans certains cas précis, elle est également tenue de protéger les ayants-droits de l'agent (conjoint, descendants et ascendants de l'agent).

La protection fonctionnelle permet d'assister l'agent dans les procédures judiciaires, de réparer les préjudices subis par l'agent et de garantir l'agent contre les condamnations civiles (uniquement dans le cadre d'une faute de service).

Elle peut être obtenue après une demande écrite de l'agent auprès de l'autorité territoriale.

7. Suivi :

La direction, après analyse de la situation et validation de celle-ci, s'assurera que le ou les agissements ont pris fin et que des actions correctives et préventives ont été mises en place.

Le nombre de signalements étant un indicateur important de la santé sécurité, il sera présenté annuellement au CHSCT et au CCDSPPV.



ANNEXE 1

Signalement d'actes de violence, de
discrimination, de harcèlement moral ou
sexuel et des agissements sexistes

PRD 2022-01

Nom :

Prénom :

Affectation :

Statut : ☐ SPP ☐ SPV ☐ PATS ☐ JSP Grade :

Coordonnées personnelles

Téléphone :

Adresse électronique de contact :

Qualité (victime, témoin, autre) :

Description chronologique des faits (si possible sans interprétation, ni jugement), exemples de
situations : *si nécessaire possibilité de rédiger un compte rendu sur une feuille blanche et de l'annexer à ce signalement*

La situation s'est-elle déjà produite avant les faits décrits ?

Si oui préciser les dates ou périodes :

Le : _____ à : _____
Signature :

Ce formulaire est à scanner et à envoyer à l'adresse mail **signalement@sdis55.fr** accompagné si
nécessaire de tous les éléments pouvant étayer le signalement.

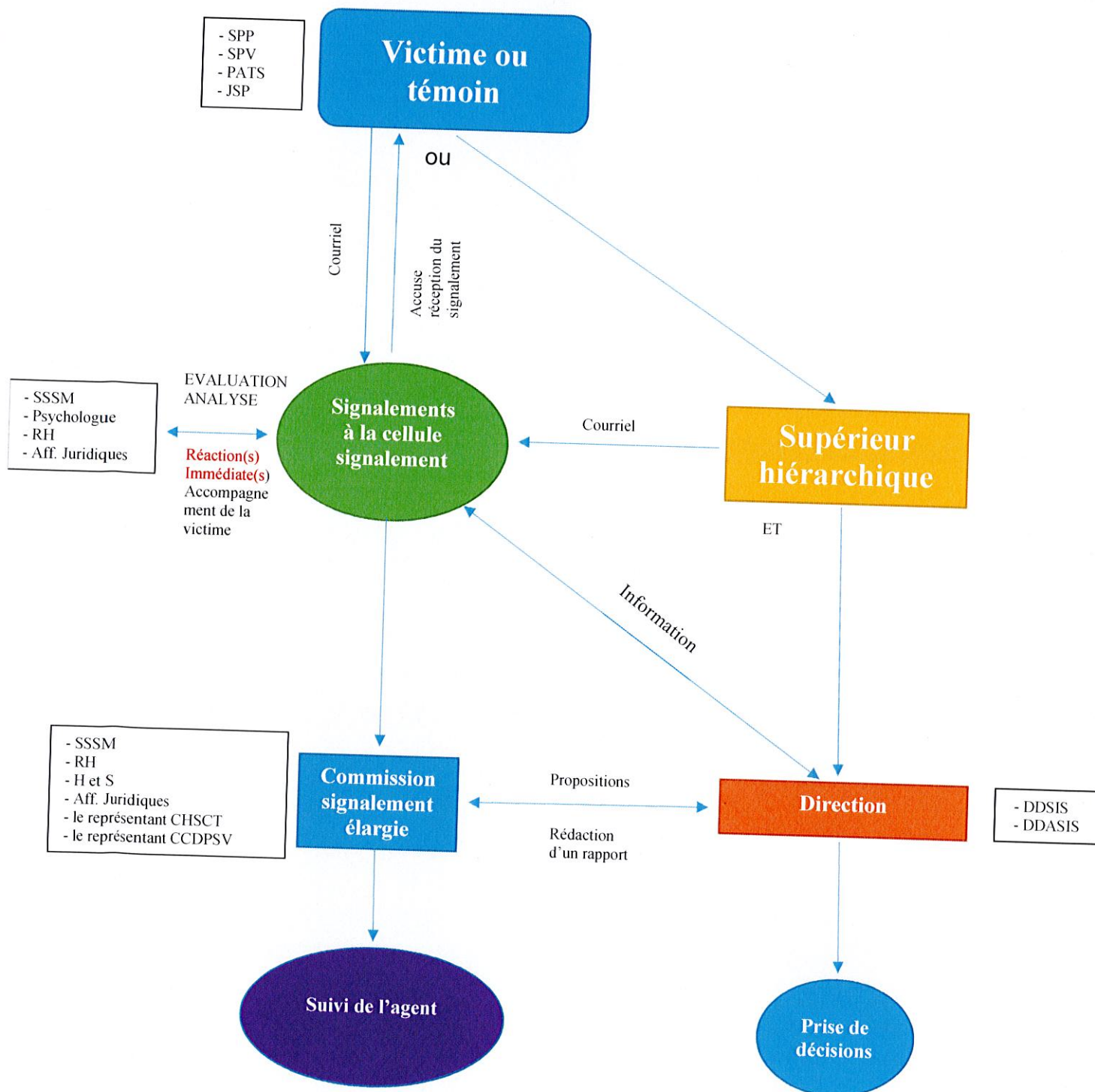
Ce signalement est strictement confidentiel.



ANNEXE 2

Logigramme du dispositif de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

PRD 2022-01



Service départemental d'incendie et de secours  Service Hygiène et Sécurité	ANNEXE 3 Modèle de courrier de demande de protection fonctionnelle	PRD 2022-01
--	--	----------------------

Le, à

Nom
Prénom
Grade
Affectation :
Adresse personnelle :

à

Monsieur le Président du CASDIS
SDIS de la Meuse
9 rue Hinot
55000 BAR LE DUC

Objet : Demande de protection Fonctionnelle
PJ :

Je soussigné(e),, estime avoir subi :

- ☐ Un préjudice en relation avec l'exercice de mes fonctions
- ☐ Faire l'objet de poursuites pénales en raison des fonctions que j'exerce.
- ☐ Autre :

(Détails des faits)

Je demande donc la mise en œuvre de la protection fonctionnelle par le SDIS de la Meuse en application des dispositions de l'article 11 de la loi modifiée n°83-634 du 13 juillet 1983 afin que soient prises les mesures appropriées permettant la défense de mes intérêts, et le cas échéant, la réparation du préjudice que j'ai subi, sans que j'ai à en supporter les frais, notamment de procédure.

Je suis conscient(e) que la protection fonctionnelle peut consister en de nombreuses mesures autres que la prise en charge de frais d'avocat. Si le SDIS de la Meuse devait supporter des frais d'avocat et de procédure, celle-ci me sera subrogée dans l'octroi des indemnités qui m'auront été éventuellement allouées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de l'article 475-1 du code de procédure pénale ou toutes sommes allouées au titre des frais de procédure.

Je reconnais avoir été informé(e) qu'il est statué sur la présente demande au vu des renseignements fournis dans cette demande et des éventuelles pièces jointes. En conséquence, je certifie avoir communiqué l'ensemble des informations et documents en ma possession.

Date :

Signature de l'agent :

Envoi en recommandé avec AR