



Annexe 2 – dispositifs ou outils pouvant être mis en œuvre

I. Outils conservatoires et/ou préventifs dans l'attente de la confirmation ou de l'infirmité de la matérialité des faits signalés

A. Changement d'affectation provisoire (SPP et PATS)

Cette mesure conservatoire est susceptible de concerner le déclarant ou l'auteur présumé des faits.

En cas d'application de cette mesure pour le déclarant, le changement d'affectation provisoire doit absolument être réalisé avec l'accord de l'agent.

Les besoins du service et les possibilités de poste doivent également être pris en compte en lien avec les services du GRH pour définir l'affectation : postes vacants, CIS ou services carencés, remplacement d'agent en arrêt maladie, ...

La durée doit être définie selon la visibilité sur les suites du dossier. Une durée initiale courte permet une révision de la situation en fonction de l'évolution de la procédure.

Un ordre de service d'affectation provisoire est établi et le régime indemnitaire de l'agent est maintenu.

B. Suspension à titre conservatoire

1) Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire

Conformément à l'article L531-1 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu pour une durée de quatre mois.

Cette mesure ne constitue pas une sanction disciplinaire. Elle a notamment pour but d'assurer la protection des collègues, des administrés ou de l'agent mis en cause. Néanmoins, la mesure de suspension ne préjuge pas de la culpabilité de l'agent concerné.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement. Il perd donc l'ensemble de ses primes.

2) Le sapeur-pompier volontaire

Conformément à l'article R723-39 du code de la sécurité intérieure, le sapeur-pompier volontaire auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations de sapeur-pompier volontaire ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu de ses fonctions. La suspension ne peut excéder quatre mois, sauf si l'intéressé fait l'objet de poursuites pénales. Cette mesure ne constitue pas une sanction disciplinaire. Elle a notamment pour but d'assurer la protection des collègues, des administrés ou sapeur-pompier mis en cause. Néanmoins, la mesure de suspension ne préjuge pas de la culpabilité du sapeur-pompier concerné.

3) Les agents contractuels de droit public

Il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire.

C. Proposer à l'agent de rencontrer un professionnel de santé en interne ou en externe

Il peut être proposé à l'agent de rencontrer un professionnel de santé interne au PSSM QVT pour obtenir : un soutien, une consultation, la mise en place d'un suivi, un conseil ou pour être informé et orienté vers une structure ou un organisme adapté(e) à la situation évoquée par l'agent (associations d'aide aux victimes, CMP...).

L'agent est autonome et responsable de son parcours de soin. Il pourra choisir de réaliser ses démarches médicales en dehors de l'établissement.

D. Mettre l'agent en contact avec une association locale

E. Enquête administrative

L'enquête administrative constitue l'un des moyens mis à disposition de l'autorité territoriale d'emploi pour s'assurer de la véracité des informations ou allégations portées à sa connaissance.

F. Médiation par le PSSMQVT

Une médiation peut être proposée aux parties qui s'opposent par le PSSM QVT.

Elle se déroule sous la forme d'une table ronde autour de laquelle chacun pourra exprimer librement son point de vue, en respectant cependant quelques principes déontologiques qui éviteront que l'échange ne se transforme en accusations.

L'objectif principal, par la libération de la parole, est de permettre une meilleure compréhension de la genèse du conflit et de co-construire des solutions pour en sortir.

Les différentes parties impliquées doivent consentir réciproquement à participer à la rencontre. Elle ne peut être que proposée et en aucun cas imposée.

La médiation sera proposée après évaluation et uniquement si le signalement met en lumière un manque de communication ou des incompréhensions qu'il est possible de résoudre.

Chacune des parties aura été reçue individuellement pour bien distinguer : le vécu et le ressenti de l'agent, de l'aspect factuel de la situation problème.

Si l'agent ne souhaite pas que la médiation soit réalisée par le PSSM QVT (agent faisant partie du PSSM QVT et/ou agent mis en cause affecté au PSSM QVT), la médiation pourra être réalisée par une autre entité que le PSSM QVT.

G. Stratégie d'aménagement des conditions de travail (changement d'équipe, changement d'horaire, télétravail temporaire, réorganisation des bureaux, autorisation temporaire de changer de bureau)

➤ **Le changement d'horaire**

Cette mesure conservatoire est adaptée aux déclarants avec un statut de sapeur-pompier professionnel en service hors rang ou de personnel administratif, technique ou spécialisé.

L'application de cette unique disposition et le respect des règles relatives au temps de travail ne permettent pas d'éviter totalement les contacts entre le déclarant et l'auteur présumé des faits. En effet, une période commune de présence est inévitable.

Cette disposition ne doit être que provisoire, dans l'attente de l'évolution de la procédure et de la mise en place d'une mesure plus appropriée ou pérenne.

La durée d'application doit être définie selon la visibilité sur les suites du dossier. Ainsi, une durée initiale courte permet une révision de la situation en fonction de l'évolution de la procédure.

L'application de cette mesure doit également s'adapter aux règles du temps de travail en vigueur au sein du SDIS et reprises dans le règlement intérieur et son instruction permanente N°16.

➤ **Télétravail temporaire**

Le télétravail s'exerce selon les modalités prévues dans l'instruction permanente relative au temps de travail annexée au règlement intérieur.

H. Faire recevoir l'agent par tout service du SDIS en capacité de l'aider

Lorsque les agents chargés du traitement du signalement estiment que pour assurer le soutien, l'accompagnement ou la protection de l'agent présumé victime, il convient que celui-ci soit reçu par l'un des services internes au SDIS62, ils organisent ladite rencontre. Cette rencontre peut également être sollicitée par l'agent lui-même. Dans ce cas, les agents chargés de la gestion du signalement facilitent voire organisent ladite rencontre.

II. Outils pouvant être mis en œuvre si la matérialité des faits signalés est établie

A. Changement d'affectation provisoire (SPP et PATS) ou définitif (SPP, SPV et PATS)

➤ **SPP et PATS**

Cette mesure est susceptible de concerner le déclarant ou l'auteur présumé des faits. En cas d'application de cette mesure pour le déclarant, le changement d'affectation doit absolument être réalisé avec l'accord de l'agent.

Dans tous les cas, la mise en œuvre de cette démarche doit être réalisée en lien avec les supérieurs hiérarchiques (chef de service ou CIS / chef de groupement / chef de pôle).

L'affectation peut être, dans un premier temps, provisoire si les conditions au sein de la nouvelle affectation ne permettent pas une affectation définitive immédiate : effectifs, grade, formations, ...

Les besoins du service et les possibilités de poste doivent également être pris en compte en lien avec les services du GRH pour définir l'affectation : postes vacants, CIS ou services carencés, remplacement d'agent en arrêt maladie, ...

Dans le cadre de l'affectation provisoire, la durée doit être définie selon la visibilité sur les suites du dossier. Une durée initiale courte permet une révision de la situation en fonction de l'évolution de la procédure.

L'objectif étant, ici, de pérenniser une situation, le changement d'affectation définitif est formalisé par la réalisation d'une fiche d'orientation professionnelle dématérialisée visée par les différents acteurs.

Un ordre de service relatif à la nouvelle affectation est établi.

Lors de la période en affectation provisoire, le régime indemnitaire de l'agent est maintenu. Lorsque l'affectation est définitive, le régime indemnitaire de l'agent est mis en corrélation avec le poste.

➤ **SPV**

- Mobilité au sein du même groupement :
 - L'avis des chefs de centres concernés est requis. Le chef de groupement territorial en est informé et valide ou non la demande, qui est ensuite transmise au groupement des sapeurs-pompiers volontaires pour application.
- Mobilité vers un autre groupement :
 - L'avis de l'actuel chef de centre et de l'actuel chef de groupement territorial est requis. La demande ainsi que les avis sont transmis au chef du groupement territorial au sein duquel l'agent souhaite muter. Ce dernier sollicite l'avis du chef de centre concerné. L'ensemble des éléments est ensuite transmis au groupement des sapeurs-pompiers volontaires.

B. La protection fonctionnelle

Les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, et les personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) bénéficient, de par la loi, d'une protection organisée par le SDIS. Le bénéfice de cette dernière est étendu aux agents contractuels et aux agents de droit privé.

Elle est accordée, lorsque la personne est victime :

- d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne,
- de violences,
- d'agissements constitutifs de harcèlement moral et/ou sexuel,
- de menaces,
- d'injures,
- de diffamations,
- d'outrages,
- de mises en cause pénale des agents (témoin assisté, garde à vue et poursuites pénales...).

Cette protection n'est pas accordée, lorsqu'une faute personnelle est imputée à l'agent.

L'agent victime doit établir une demande écrite de protection fonctionnelle auprès du SDIS du Pas-de-Calais. Cette demande doit être adressée au PCASIS.

C. Article 40 du code de procédure pénale

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite qu'il entend leur donner.

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

D. Proposer à l'agent de rencontrer un professionnel de santé en interne ou en externe

Il peut être proposé à l'agent de rencontrer un professionnel de santé interne au PSSM QVT pour obtenir : un soutien, une consultation, la mise en place d'un suivi, un conseil ou pour être informé et orienté vers une structure ou un organisme adapté(e) à la situation évoquée par l'agent (associations d'aide aux victimes, CMP...).

L'agent est autonome et responsable de son parcours de soin. Il pourra choisir de réaliser ses démarches médicales en dehors de l'établissement.

E. Faire recevoir l'agent par tout service du SDIS en capacité de l'aider

Lorsque les agents chargés de gérer le signalement estiment que pour assurer le soutien, l'accompagnement ou la protection de l'agent présumé victime, il convient que celui-ci soit reçu par l'un des services internes au SDIS62, ils organisent ladite rencontre. Cette rencontre

peut également être sollicitée par l'agent lui-même. Dans ce cas, les agents chargés de la gestion du signalement facilitent voire organisent ladite rencontre.

F. Procédure disciplinaire

Lorsqu'une faute a été commise par un personnel du SDIS, que celui-ci soit fonctionnaire, sapeur-pompier volontaire ou agent contractuel, il s'expose à une sanction disciplinaire.

La sanction disciplinaire est infligée par l'autorité de nomination à l'issue de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Il n'existe aucune définition de la faute. Néanmoins, si les faits signalés dans le cadre de la présente procédure sont matériellement établis, ils revêtiront nécessairement un caractère fautif.

Lorsque le texte en vigueur le prévoit, l'avis d'un conseil de discipline doit être recueilli.

Les instructions permanentes 18 et 22, annexes du règlement intérieur, détaillent chacune des procédures.

G. Mettre l'agent en contact avec une association locale

H. Médiation par le PSSMQVT

Une médiation peut être proposée aux parties qui s'opposent par le PSSM QVT.

Elle se déroule sous la forme d'une table ronde autour de laquelle chacun pourra exprimer librement son point de vue, en respectant cependant quelques principes déontologiques qui éviteront que l'échange ne se transforme en accusations.

L'objectif principal, par la libération de la parole, est de permettre une meilleure compréhension de la genèse du conflit et de co-construire des solutions pour en sortir.

Les différentes parties impliquées doivent consentir réciproquement à participer à la rencontre. Elle ne peut être que proposée et en aucun cas imposée.

La médiation sera proposée après évaluation et uniquement si le signalement met en lumière un manque de communication ou des incompréhensions qu'il est possible de résoudre.

Chacune des parties aura été reçue individuellement pour bien distinguer : le vécu et le ressenti de l'agent, de l'aspect factuel de la situation problème.

Si l'agent ne souhaite pas que la médiation soit réalisée par le PSSM QVT (agent faisant partie du PSSM QVT et/ou agent mis en cause affecté au PSSM QVT), la médiation pourra être réalisée par une autre entité que le PSSM QVT.

I. Envoi d'une lettre de soutien à l'agent victime

J. Stratégie d'aménagement des conditions de travail (changement d'équipe, réorganisation des bureaux)

III. Outils pouvant être mis en œuvre à l'initiative de l'agent

A. Dépôt de plainte

L'agent victime peut déposer une plainte à titre personnel.

Le dépôt de plainte est l'acte par lequel une personne qui s'estime victime d'une infraction en informe la justice. La plainte est alors déposée contre l'auteur présumé des faits. Le dépôt de plainte peut se faire dans un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie.

L'agent victime peut être accompagné par un supérieur hiérarchique s'il le souhaite, afin d'être soutenu durant l'audition par les services de police ou de gendarmerie.

B. Prendre contact avec un membre de la cellule d'écoute et d'accompagnement des agents (médecin, psychologue, infirmier, assistant social)