

Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Corps départemental de sapeurs-pompiers

Recueil des actes administratifs du SDIS de Saône-et-Loire

Numéro 2022 - 333

publié le 20 décembre 2022

Le présent recueil a fait l'objet d'une publication le 20 décembre 2022

Les documents dont il est fait référence peuvent être consultés :

* en version papier au service assistance de direction du SDIS 4, rue des Grandes Varennes - CS 90109 71009 MÂCON Cedex

Accès entrée principale : 2, rue du Lcl André MARLIN - 71000 SANCÉ

* <u>sous forme informatique</u> sur le portail informatique du SDIS accessible dans l'ensemble des centres d'incendie et de secours du corps départemental de sapeurs-pompiers

Ce recueil est consultable sur le site du SDIS http://www.sdis71.fr/base documentaire/recueil des actes Pour affichage le 20 décembre 2022

Pour le président et par délégation, la sous-directrice des fonctions transversales

Mélanie GACHÉ



SOMMAIRE



ARRÊTS DE MONSIEUR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Arrêté n° 2022-2740 concernant la durée des formations d'équipier, de chef d'équipe et contenu de la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires.
- Arrêté n° 22-2850 instituant le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.



DIRECTION

Groupement Formation

N° 2022-2740

Durée des formations d'équipier, de chef d'équipe et contenu de la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires

ARRÊTÉ

Le Président du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la sécurité intérieure.

Vu l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,

Vu les référentiels nationaux d'activités et de compétences d'équipier et de chef d'équipe de sapeurs-pompiers volontaires,

Vu l'avis du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires du 30 août 2022 relatif à la durée de la formation d'équipier incendie et de chef d'équipe de sapeurs-pompiers volontaires,

Vu l'avis du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires du 15 novembre 2022 relatif à l'engagement progressif et la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires,

Vu la délibération n° 2022 - 36 du conseil d'administration du 19 septembre 2022 relative à l'évolution de la formation d'équipier incendie et chef d'équipe de sapeurs-pompiers volontaires,

Vu la délibération n° 2022 - 63 du conseil d'administration du 5 décembre 2022 relative au contenu de la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires recruté au grade de sapeur,

Sur la proposition de Monsieur le Directeur départemental des services d'incendie et de secours, commandant le corps départemental de sapeurs-pompiers de Saône-et-Loire,

ARRÊTÉ

<u>Article 1</u> - La formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires du SDIS de Saône-et-Loire comprend les modules suivants :

- Module transverse d'une durée de 6 jours
- Module d'équipier SUAP d'une durée de 7 jours

La formation nécessaire à la fin de la période probatoire des sapeurs-pompiers volontaires du SDIS de Saôneet-Loire correspond à la formation résultant du module transverse et du module secours et soins d'urgence aux personnes.

<u>Article 2</u> - La formation initiale de sapeurs-pompiers volontaires du SDIS de Saône-et-Loire peut être complétée progressivement par les modules de formation continue suivants :

- Module d'équipier incendie d'une durée de 10 jours
- Module d'équipier opération diverses d'une durée de 3 jours
- Module d'équipier secours routier d'une durée de 3 jours

.../...

<u>Article 3</u> - Tableau récapitulatif de la formation d'équipier de sapeurs-pompiers volontaires au SDIS de Saône-et-Loire :

RÔLE / GRADE		MISSION	EMPLOI	DURÉE DE LA FORMATION
EQUIPIER SPV (SAPEUR)	Formation initiale	PROMPT SECOURS (Module TRANSVERSE)	EQ PROMPT SECOURS	6 Jours
		SUAP (Secours et soins d'urgence aux personnes)	EQ SUAP	7 Jours
	Formation continue	PPBE (Protection des personnes, des biens et de l'environnement)	EQ PPBE	3 Jours
		INC (Lutte contre l'incendie)	EQ INC	10 Jours
		SR (Secours routier)	EQ SR	3 Jours

 $\underline{\text{Article 4}}$ - La durée de la formation de chef d'équipe incendie de sapeurs-pompiers volontaires du SDIS de Saône-et-Loire est fixée à 5 jours.

<u>Article 5</u> - Monsieur le Directeur départemental des services d'incendie et de secours de Saône-et-Loire, commandant le corps départemental de sapeurs-pompiers, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

19 DEC. 2022

Fait à Sancé, le

Le Président du Conseil d'administration,

ident du C.A. S.D.I.S. 71

André ACCARY



ARRETE N° 22-2850

ARRÊTÉ INSTITUANT LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment son article L. 135-6,

Vu le 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,

Vu les informations sur le dispositif délivrées le 18 octobre 2022 au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le 15 novembre 2022 au Comité technique et au Comité consultatif des sapeurs-pompiers volontaires,

Considérant que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,

Sur proposition du directeur départemental des services d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

ARRÊTE

Article 1er: Mise en place du dispositif

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est mis en place au sein du SDIS 71 à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les signalements de tels actes sont effectués via un formulaire spécifique, disponible sur le site internet du SDIS 71, et adressé :

- Soit par mail à l'adresse : signalements@sdis71.fr ,
- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :
 SDIS 71 Cellule « signalements » 2 rue du Lieutenant-colonel MARLIN 71000 SANCÉ.

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement.

Article 2 : Agents concernés

Le dispositif cité à l'article 1^{er} est ouvert aux agents s'estimant victimes, témoins ou confidents de tels actes et agissements parmi :

- l'ensemble des agents de l'établissement en activité (titulaires, contractuels, stagiaires),
- les sapeurs-pompiers volontaires,

- les élus.
- les élèves ou étudiants en stage,
- les jeunes sapeurs-pompiers,
- les cadets de la sécurité civile,
- les engagés en mission de service civique ou de service national universel,
- les personnels intervenant au titre des marchés publics,
- les candidats postulants au SDIS 71 dont la procédure a pris fin depuis trois mois au maximum,
- les agents ayant quitté leurs fonctions au sein de l'établissement depuis moins de deux ans.

Article 3: Agissements concernés

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

Actes de violence : ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité envers les individus, sur leur personne ou leurs biens, volontairement ou involontairement. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité de temporaire de travail.

Harcèlement sexuel : fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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. Est assimilé à du harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

Harcèlement moral : agissements répétés (gestes, paroles ou attitudes) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Atteintes à l'intégrité physique : les atteintes à l'intégrité de la personne sont des infractions visant à réprimer toute attitude qui met en danger l'intégrité physique d'une personne. Lorsque l'agent n'a pas la volonté de tuer la victime mais de la blesser, il s'agit alors d'une atteinte volontaire de l'intégrité physique.

Menace : acte d'intimidation visant à susciter la crainte de la personne visée.

Intimidation: tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

Comportements sexistes : agissements liés 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. - Discrimination Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à

Discrimination : une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi (Article L. 1132-1 – Code du travail) notamment l'origine, le nom, le sexe, l'apparence physique, la religion, l'appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, ...

Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (exemple : violences conjugales).

Article 4 : Cellule de signalement

Ce dispositif nécessite la création d'une cellule de signalement composée d'un minimum de 3 personnes et, d'un maximum de 6 personnes avec des agents issus :

- du service capital santé sécurité,

- du groupement des ressources humaines,
- de la sous-direction santé,
- de la mission affaires juridiques,
- du groupement de la coordination territoriale.

Ces agents sont soumis aux obligations de confidentialité et de neutralité.

Par ailleurs, conformément aux principes d'impartialité et d'indépendance, tout membre de la cellule ne pourra pas siéger lorsque le signalement en cause le concerne en tant que victime, témoin, confident ou auteur présumé.

Il sera veillé à la parité entre le nombre de femmes et d'hommes chargés de l'examen des dossiers.

Des membres experts pourront, en outre, être invités en fonction des situations. Ils seront soumis de la même façon que les membres de la cellule à une obligation de confidentialité.

Cette cellule est chargée d'examiner les signalements mais aussi de prendre les mesures nécessaires au non renouvellement des agissements listés à l'article 3.

Le service capital santé sécurité, en lien avec la mission affaires juridiques, assure la veille, la réception des signalements et le suivi des dossiers soumis à la cellule de signalement.

Il présentera un bilan annuel des dossiers de signalement aux membres des instances consultatives compétentes.

Article 5: Contenu du dispositif

Ce dispositif comprend:

- une procédure de recueil des signalements,
- une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Article 6 : Procédure de recueil

Une fois le signalement recueilli, son auteur est informé sans délai de la réception de la fiche de signalement qu'il a transmise par mail à l'adresse dédiée ou par courrier.

La recevabilité du signalement est ensuite examinée par la cellule, afin de déterminer si les faits qui lui sont soumis sont qualifiables de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

La cellule pourra, le cas échéant, prendre contact avec l'auteur du signalement pour un complément d'information ou une demande de pièces.

Si la recevabilité du signalement n'est pas retenue, l'auteur en sera informé.

Si la recevabilité est établie, la cellule devra procéder à l'orientation de l'agent s'estimant victime, conformément aux articles 7 et 8.

L'auteur du signalement est informé par la cellule des suites données à son signalement.

La cellule devra produire pour chaque signalement recevable un rapport à l'autorité territoriale qualifiant les faits et proposant les préconisations à mettre en œuvre pour faire cesser les agissements révélés. Ce

rapport, auquel seront annexés tous les éléments recueillis dans le cadre du signalement, sera transmis au directeur départemental sous pli confidentiel ou via une messagerie sécurisée.

<u>Article 7</u> : Procédure d'orientation des agents en vue de leur accompagnement et de leur soutien

La cellule transmettra dans un premier temps à l'agent s'estimant victime, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures existantes et les suites envisageables.

Les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner et, notamment, de l'assistance psychologique du SDIS 71 lui seront communiquées.

<u>Article 8</u> : Procédure d'orientation des agents vue de leur protection et du traitement du signalement

En matière de protection de l'agent s'estimant victime ou témoin, la cellule pourra préconiser à l'agent de procéder à une demande de protection fonctionnelle auprès de l'autorité territoriale et à l'autorité territoriale d'y faire droit, au regard de la nature des faits en cause et de l'absence de toute faute personnelle.

En matière de traitement du signalement, et en fonction de la nature des faits en cause, la cellule pourra préconiser à l'autorité territoriale la réalisation d'une enquête administrative en vue du traitement du signalement pouvant conduire à des mesures administratives, tels que la suspension de ses fonctions de l'auteur présumé et/ou l'engagement d'une procédure disciplinaire à son égard.

Parallèlement, en fonction de la qualification pénale des faits, la cellule pourra également orienter l'agent s'estimant victime vers un dépôt de plainte et/ou préconiser qu'un signalement soit effectué auprès du Procureur de la République.

Article 9 : Suivi et clôture des signalements

Un suivi des préconisations formulées par la cellule de signalement dans son rapport à l'autorité territoriale est assuré par le service capital santé sécurité.

La clôture d'un signalement sera matérialisée par l'envoi d'un courrier à destination des personnes concernées (victime, témoin, confident ou auteur) les informant de la conclusion du dossier.

Article 10 : Confidentialité et protection des données

Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion.

Les données individuelles figurant sur une fiche de signalement ne sont pas consignées dans le dossier administratif de l'agent. Le SDIS 71 garantit la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, ainsi que la neutralité et l'impartialité de la procédure, de sa réception à la clôture du dossier. L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître. Les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

Le SDIS 71 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD). Le traitement automatisé des signalements mis en œuvre fera l'objet d'une étude d'impact sur la vie privée (PIA) conformément à l'article 35 du RGPD.

Article 11: Information sur le dispositif

Une information sur l'existence de la cellule de signalement et sur ce dispositif a été faite auprès de tous les agents, par différents moyens : note de service, communication sur le portail du SDIS 71 et par voie d'affiches apposées dans les locaux de l'Etat-major et de l'ensemble des centres du département ainsi que des flyers distribués à tous les agents.

Article 12: Exécution

Monsieur le Directeur départemental des Services d'incendie et de secours est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs du SDIS 71.

Fait à Mâcon, le **1 9 DEC. 2022** Le Président du Conseil d'administration,

Certifié exécutoire pour avoir été reçu :

En Préfecture le 19 DEC. 2022

AR nº 071-287100010-2022121219-22_2850-tel

Publié le 2 0 DEC. 2022

Délais et voies de recours :

Dans un délai de deux mois à compter de la publication du présent arrêté, les recours suivants peuvent être introduits en recommandé avec accusé de réception :

- soit un recours gracieux, adressé à Monsieur le Président du Conseil d'administration du SDIS 71, 4 rue des grandes Varennes 71000 SANCÉ

- soit un recours contentieux, en saisissant le tribunal administratif, 22 rue d'Assas, 21000 DIJON - www.telerecours.fr

Après un recours gracieux, le délai de recours contentieux ne court qu'à compter du rejet explicite ou implicite de l'un de ces deux recours. Un rejet est considéré comme implicite au terme du silence de l'administration pendant deux mois.