



Guide de signalement AVDHAS

DU
S
ON
BI
SEX
UC
ENT
PRI
INJUSTICE
RACISME
VIOL
PRES
DISCRIMINATION
PRESSION
INS
HOMOPHO
VIOLENCE

Intro- duction.

Le contexte *du guide*

Conformément à l'article L135-6 du Code général de la fonction publique, précisé par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, chaque collectivité et établissement public est tenu de mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements relatifs aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS).

En qualité d'agents publics, il incombe à tous - sapeurs-pompiers professionnels, sapeurs-pompiers volontaires, personnels administratifs et techniques - d'adopter un comportement exemplaire, respectueux des principes du service public et des valeurs portées par notre établissement. La charte des valeurs du SDIS de la Drôme rappelle ces engagements fondamentaux : Exemplarité, Équité, Solidarité et Loyauté.

Le SDIS de la Drôme ne saurait tolérer aucun comportement allant à l'encontre de ces principes.

Le présent guide de signalement a pour objectif de présenter le dispositif mis en place pour prévenir, recueillir et traiter les situations relevant d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, afin de garantir à chacun un cadre de travail respectueux, sécurisé et conforme aux valeurs du service public.



La responsabilité de l'autorité

Conformément au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale :
« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. ».

Cette obligation implique que l'autorité territoriale doit non seulement prévenir les situations de violence, d'agissements sexistes, de harcèlement moral et de discriminations, mais également mettre en place des moyens pour traiter ces situations, protéger et accompagner les victimes.

La jurisprudence a précisé que cette responsabilité engage l'autorité territoriale sur le plan de l'obligation de résultat :

« La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence dans la prévention, la protection ou le traitement des violences subies par les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des auteurs de ces violences (Cass. Soc., 17 février 2010, n°08-44.298). »

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 renforcent ce cadre en précisant les modalités de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) dans la fonction publique.

Dans ce contexte, le SDIS de la Drôme s'est doté d'un dispositif de signalement interne, visant à assurer la sécurité et la protection de l'ensemble de ses agents.

Les principes fondamentaux de ce dispositif sont :

- Confidentialité des informations recueillies,
- Neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs présumés,
- Impartialité et indépendance des acteurs chargés de la réception et du traitement des signalements.

Ce dispositif constitue un outil essentiel pour garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé, en cohérence avec les valeurs et obligations du SDIS de la Drôme.

Le contenu *du guide*

1.

QUOI ?

LES SITUATIONS CONCERNÉES PAR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

2.

QUI ?

LES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF

LA COMPOSITION DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

3.

COMMENT ?

LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

LE TRAITEMENT DES CAS

4.

ANNEXES :

LE FORMULAIRE DE SIGNALEMENT

LE TUTO : COMMENT FAIRE UN SIGNALEMENT / COMMENT SUIVRE SON DOSSIER ?

LES 26 CRITÈRES DE DISCRIMINATIONS

LE BAROMÈTRE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

TESTER SES CONNAISSANCES : KAHOOT INDIVIDUEL

Quoi ?

1



Les situations *concernées*

Les violences...

... physiques : Tout acte portant atteinte à l'intégrité physique : coups, blessures...

... verbales : Toute expression manifestant des outrages, des injures, des menaces, et des faits de diffamation...

... sexuelles : Tout acte sexuel commis avec violence, contrainte, menace, surprise, ou imposant un comportement ou des propos (oral ou écrit) à caractère sexuel : harcèlement, exhibition, attouchement, viol...

Le harcèlement...

... moral : Agissements répétés dégradant les conditions de travail, susceptibles de porter atteinte aux droits, à la dignité, d'altérer la santé (physique, mentale) ou de compromettre l'avenir professionnel.

... sexuel : Propos, comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou qui créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Également toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Les agissements sexistes

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.

La discrimination

Inégalité de traitement directe ou indirecte dans les domaines reconnus par la loi sur le fondement des 26 critères prohibés (origine, sexe, âge etc.)

Sanctions encourues

- sanctions pénales,
- sanctions disciplinaires,
- condamnation à la réparation du préjudice.



Qui ?

2.

Les bénéficiaires *de la plateforme*

En interne...

- *L'ensemble des salariés (titulaires, stagiaires ou contractuels) : sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs et techniques,*
- *Les sapeurs-pompiers volontaires,*
- *Les jeunes sapeurs-pompiers.*

En externe...

- *Les prestataires du SDIS (agents d'entretien, agents de maintenance etc.),*
 - *Toute personne ayant été en contact avec les agents du SDIS dans le cadre de leurs missions.*

Cette plateforme de signalement est accessible via une adresse internet dédiée et ne nécessite aucun identifiant pour déposer un signalement. Ainsi, toute personne, qu'il s'agisse d'un agent du SDIS ou d'une personne extérieure à l'établissement, peut remplir et envoyer un formulaire de signalement en toute simplicité.

Afin de garantir une accessibilité maximale, un lien vers la plateforme est mis à disposition sur Instrasdis ainsi que sur le site internet du SDIS de la Drôme. Cette diffusion multicanal permet à chacun de pouvoir accéder au dispositif rapidement et en toute sécurité.



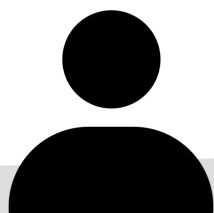
SDIS26.SIGNALEMENT.NET

Les membres *de la cellule*

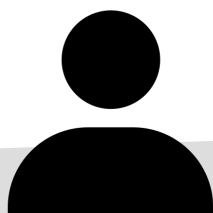
Le cellule de signalement se charge de recueillir le signalement fait depuis la plateforme, d'émettre un avis sur sa recevabilité et de suivre l'avancée du traitement du cas signalé.

Cette cellule est composée d'un représentant de chacun des groupements ou services suivants : groupement des ressources humaines, groupement territorial, service juridique, service santé et sécurité au travail ainsi que du référent mixité et lutte contre les discriminations de l'établissement.

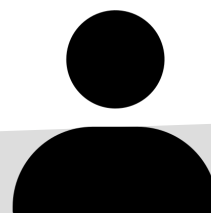
La liste à jour des représentants est visible depuis la plateforme de signalement dans l'onglet FAQ de la page d'accueil.



REPRÉSENTANT GRH



REPRÉSENTANT SST



REPRÉSENTANT GTER



REPRÉSENTANT JURIDIQUE



**RÉFÉRENT MIXITÉ LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS**

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 traiter la demande lorsque le signalement le concerne en tant que victime, témoin, confident, auteur présumé ou ayant un lien de parenté.

Comment ?

3.

La procédure *de signalement*

1.

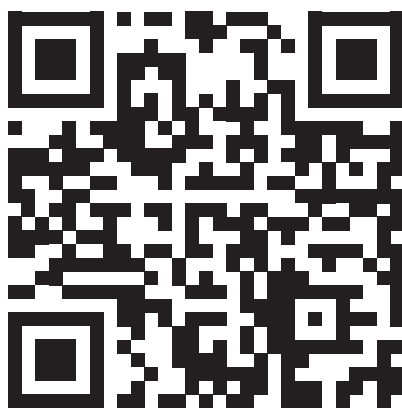
J'accède à la plateforme en ligne :
www.sdis26.signalement.net

2.

Je remplis le formulaire de
signalement le plus précisément
possible

3.

Je conserve mon code
d'identification unique pour accéder
au suivi de mon signalement



Le traitement *du signalement*

1.

Réception du signalement

Dès qu'un signalement est fait sur la plateforme, une notification est envoyée aux membres de la cellule de signalement. Cette cellule se réunit ensuite pour statuer sur la recevabilité du signalement.

Recevabilité

2.

La recevabilité d'un signalement sera notamment évaluée au regard des critères suivants :

- *Les faits rapportés sont-ils décrits de façon suffisamment précise ?*
- *Les faits rapportés sont-ils dans le périmètre d'action de la plateforme ?*
- *Le signalement est-il émis de bonne foi et sans contrepartie de quelques natures que ce soit ?*

Si la cellule ne dispose d'éléments suffisants, elle pourra demander des précisions à l'auteur du signalement le cas échéant.

Dans certains cas, l'autorité territoriale est informée sans délai afin de proposer des réactions immédiates pour faire cesser au plus vite la situation : mesures conservatoires, protection fonctionnelle, article 40 (signalement au procureur de la république).

L'auteur présumé est informé dans un délai raisonnable du contenu des faits qui lui sont reprochés, dans le respect de la confidentialité du signalement.

3.

Entretiens

En cas de signalement qualifié de recevable, il sera procédé aux entretiens avec la victime des faits, les témoins, le ou les auteurs présumés.

Le supérieur hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé sont informés de la saisine du signalement, et audités si nécessaire.

Les différents entretiens seront menés par un agent (chef de groupement ou adjoint principalement) missionné spécifiquement par la direction.

Cette phase garantit le respect du contradictoire, conformément aux principes généraux du droit administratif (CRPA, art. L122-1), et permet à l'établissement d'instruire les faits de manière équitable.



Notification et actions

Les faits circonstanciés établis lors des entretiens seront notifiés dans un rapport adressé au DDSIS. En fonction des conclusions du rapport, le DDSIS pour prendre des mesures adaptées à la situation.

Les actions possibles seront mises en œuvre conformément à la décision de la direction (réactions immédiates, enquête administrative interne, sanctions disciplinaires, médiation, actions de sensibilisation etc.).

La procédure prévoit également que toute personne mise en cause et dont l'implication est jugée non fondée à l'issue des investigations bénéficie d'une notification écrite de clôture du dossier.

En cas d'atteinte injustifiée à sa réputation, des mesures réparatrices (ex. : appui RH, médiation, protection fonctionnelle) peuvent être proposées.

En cas de signalement malveillant, abusif ou avec l'intention de nuire à la personne mise en cause, des sanctions pourront être prises à l'encontre de l'agent à l'initiative du signalement. L'établissement ne saurait accepter de règlement de compte entre agent par le biais de cette plateforme.

Suivi



Un suivi sera assuré par la cellule de signalement tout au long de la procédure afin de garantir de son bon déroulement et le respect des délais.

Elle renseignera sur la plateforme toutes les actions menées par l'établissement pour chacun des cas traités.

Une information à destination des personnes concernées (victime, témoin, ou auteur...) sera faite pour clôturer le signalement, les informant de la conclusion du dossier.

Lorsque le signalement aboutit à des mesures de protection fonctionnelle (pour la victime ou le mis en cause), une décision écrite motivée de l'autorité territoriale est transmise à l'intéressé dans les délais impartis.

Cette protection peut inclure une assistance juridique, une prise en charge des frais de procédure, un aménagement de poste ou toute autre mesure adaptée



Bilan annuel

Annuellement, le RMLD présentera aux membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV) et à la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) un bilan des dossiers de signalement anonymisés qui seront intégrés au rapport social unique (RSU).

Annexes

4.

Le formulaire *de signalement*

IDENTIFICATION

1. Vous êtes *

- ☐ Témoin
- ☐ Victime
- ☐ Partie tierce

2. Votre statut (sous lequel ont eu lieu les faits) *

- ☐ SPV
- ☐ SPP
- ☐ PATS
- ☐ JSP
- ☐ Autre (prestataire, stagiaire, etc.)

3. Identification *

Il est recommandé que la personne à l'origine du signalement s'identifie, son identité sera traitée de façon confidentielle. A titre exceptionnel, vous pouvez effectuer un signalement de manière anonyme si les faits mentionnés sont établis; factuels et sérieux. Si vous cochez cette case "Je souhaite rester anonyme pour ce signalement", aucune donnée d'identification n'est requise, vous pouvez toutefois en fin de signalement renseigner votre email pour recevoir une copie et être notifié-e des évolutions de votre signalement.

- ☐ Je souhaite m'identifier pour faire ce signalement
- ☐ Je souhaite rester anonyme pour faire ce signalement

DESCRIPTION

4. Catégorie *

Choisissez...



5. Libellé de votre signalement *

Date du signalement - catégorie sélectionnée ci-dessus (ex : 12/06/25 - agissements sexistes)

6. Décrivez précisément : les faits en précisant le(s) nom(s) de(s) l'auteur(es), les lieux dans lesquels se sont déroulés les faits *

7. Date(s) ou période(s) des faits ? *

8. À quelle(s) occasion(s) les faits ont-ils eu lieu ? *

- ☐ pendant un temps de présence en caserne hors intervention (garde, manœuvre, sport, relève etc.)
- ☐ en intervention
- ☐ en formation
- ☐ dans un service/groupement fonctionnel ou territorial
- ☐ autre

9. Est-ce que d'autres personnes ont été témoins ou victimes de la situation ? *

Choisissez...

10. Avez-vous déposé plainte ? *

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Pas encore mais j'envisage de le faire

11. Souhaitez-vous être pris(e) en charge par l'unité de secours médico-psychologique (USMP) ? *

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ J'aimerais avoir plus d'informations sur l'USMP avant

12. Joindre vos fichiers (facultatif)

- 20 fichiers maximum - 200Mb pour l'ensemble des fichiers maximum - ZIP non autorisé - D'autres fichiers pourront être déposés dans la messagerie de votre espace personnel

Déposez un fichier ici ou cliquez sur le bouton ci-dessous pour charger le fichier.

Ajouter un fichier

Afin d'apporter des éléments qui pourront étayer votre déclaration, vous avez la possibilité de charger des fichiers, cela peut être des photos, des captures d'écran de mail ou de conversation, des vidéos etc.

Le tutoriel

utilisation de la plateforme



Les 26 critères *de discrimination*



Le baromètre des violences

sexistes et sexuelles

ENVIRONNEMENT SAIN 	L'égalité F/H au sein de la caserne, dans les missions, formations et perspectives de carrière.	Ex : égalité de traitement dans l'arbitrage d'une formation entre deux agents de sexes opposés
	La reconnaissance du travail selon les compétences, pas selon le genre.	Ex : choix du chef de centre en fonction des compétences et non du genre
	Le respect du refus de relations extra-professionnelles, sans pression ou sanction implicite.	Ex : acceptation d'un refus de relation intime
AGISSEMENT SEXISTE 	Doutes systématiques sur les capacités, mise à l'écart d'un personnel, assignation systématique à des tâches selon le genre.	Ex : donner systématiquement les tâches ménagères aux femmes et les tâches d'entretien des véhicules aux hommes
	Blagues sexistes et/ou LGBTphobes.	Ex : « c'est un truc de PD » / « on dirait que tu as passé le balais toute ta vie » / « c'est un monsieur-madame on ne sait pas trop »
	Octroi de surnoms.	Ex : « la blonde » / « beau gosse » / « la mascotte » / « mon lapin »
	Remarque sur l'apparence physique.	Ex : « tu n'es pas très costaud pour un homme » / « pas très viril ton tee-shirt rose » / « vu ton corps, j'évitais les leggings »
EXHIBITIONNISME / VOYEURISME 	Dévoiler sa nudité ou mimer des actes sexuels.	Ex : montrer ses parties intimes en manœuvre / mimer une fellation en mangeant une banane
	Regarder ou capter des images de l'intimité d'une personne.	Ex : prendre des photos sous les douches
HARCÈLEMENT SEXUEL 	Evocation de sexualité, comportements intrusifs dans la vie privée ou intime.	Ex : intrusion dans une chambre une nuit de garde ou dans les vestiaires après une intervention / « c'est quoi ta position préférée ? »
	Rumeurs diffusées sur une personne.	Ex : "il n'y a que le FPT qui ne lui est pas passé dessus" / "c'est le plus gros charo de la caserne"
	Propositions ou avances répétées, insistance pour se retrouver seul avec une personne.	Ex : chercher à s'isoler dans un bureau en fermant la porte sans raison
	Offre de cadeau répétée sans consentement.	Ex : offrir un bouquet de fleurs de manière récurrente
	Envoi de messages répétés et/ou suggestifs.	Ex : envoi de sextos à des nouvelles recrues
	Tentatives de contact physique ambigu.	Ex : prendre dans les bras sans consentement
	Diffusion ou promotion d'images à caractère érotique et/ou pornographique.	Ex : affichage d'images de personnes nues dans les couloirs de la caserne ou sur des fonds d'écran d'ordinateur
	Pressions professionnelles liées à un refus d'acte sexuel.	Ex : "si tu ne veux pas coucher avec moi, je vais ruiner ta carrière"
AGRESSION SEXUELLE 	Toucher une des cinq parties du corps (cuisses, fesses, sexe, poitrine, bouche) avec contrainte, menace, surprise ou violence.	Ex : main aux fesses à un personnel lors d'une cérémonie / "dis camion - pouet-pouet !"
VIOL 	Toute pénétration sexuelle commise avec contrainte, menace, surprise ou violence.	Ex : relation sexuelle forcée d'un agent par son supérieur hiérarchique

Tester *ses connaissances*



Mixité et lutte contre les discriminations

