



HIÉRARCHIQUE ET FONCTIONNELLE : L'ISCG ET SES DEUX AUTORITÉS

La fonction d'ISCG est encore nouvelle dans l'histoire du travail social. Cependant, presque 40 ans après les premières expérimentations, 20 ans après la création de l'ANISCG, 5 ans après la création de l'Observatoire National du Dispositif, et une prévision d'arriver à 600 postes d'ici 2027, de grandes lignes se dégagent quant aux contours du dispositif.

Tout comme cette fonction est singulière, chaque poste a ses propres spécificités, en fonction du contexte local, du type d'employeur, de l'organisation des missions... Il n'en demeure pas moins que « de grandes lignes » communes aux postes d'ISCG sont établies par le Ministère de l'Intérieur. Elles sont précisées dans le cadre de référence, circularisé depuis 2006, permettant aux porteurs de projet d'avoir les fondamentaux lors de la création de poste.

Bien que celui-ci peut, sur certains aspects pratiques, se décliner différemment dans les conventions partenariales locales, la notion de double autorité reste un socle commun à tous les postes ou presque. Les ISCG évoluent au sein d'un dispositif pluri-partenarial, avec une double autorité. UNE DOUBLE...cela peut paraître paradoxal (si elle est une, elle n'est pas double), mais il s'agit bien de deux autorités travaillant de concert : l'autorité fonctionnelle, représentée par les Forces de Sécurité Intérieure, et l'autorité hiérarchique, représentée par l'employeur.

Ces deux autorités constituent la colonne vertébrale de chaque dispositif local, permettant à l'ISCG de s'intégrer puis d'évoluer dans de bonnes conditions, hors de sa zone de confort, dans un contexte étranger aux travailleurs sociaux. Ce contexte implique des deux autorités une ouverture vers l'autre et une volonté réelle d'échanger et de se coordonner. Pour les y aider, l'ANISCG a publié un [guide d'accueil de l'ISCG](#) permettant d'avoir accès aux informations nécessaires à son encadrement.

La réalisation de cette fiche fait suite aux discussions entre les salariés de l'ANISCG, les référentes/référents régionales/régionaux et les ISCG-mais aussi lors d'échanges avec les partenaires du dispositif et des autorités fonctionnelles et hiérarchiques.

Ils ont mis en lumière un besoin d'éclairages sur les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement des ISCG, à ces différents niveaux.

Cette fiche se propose donc d'apporter une aide supplémentaire pour permettre à chacun de mieux appréhender les contours si singuliers de ce dispositif.

LE CADRE D'INTERVENTION DES ISCG

Le cadre de référence – La circulaire interministérielle

La circulaire interministérielle fixant le cadre d'intervention des ISCG est le texte de référence et permet, l'organisation ainsi que l'articulation des rôles des deux autorités, hiérarchique et fonctionnelle.

La circulaire prévoit les objectifs et les missions de l'ISCG en déterminant ses champs d'action ainsi que le public concerné par son intervention. Le texte prévoit également l'organisation de son recrutement, son cadre d'emploi, son suivi et son évaluation ainsi que le cadre juridique et déontologique entourant son implantation en commissariat de Police et en unité de Gendarmerie. L'ANISCG a publié un avis technique analysant la répartition des rôles de l'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle.

À RETENIR :

- L'ISCG n'est pas une extension des services de Police/Gendarmerie
- Son activité se distingue clairement des missions Police/Gendarmerie
- Ses missions relèvent de l'action sociale et se développent par des pratiques de travail social
- Indépendant de la police/gendarmerie, l'ISCG propose au public un cadre garantissant la confidentialité de ses entretiens
- La circulation d'informations est asymétrique ; des policiers/gendarmes vers l'ISCG
- L'ISCG intervient en complémentarité de la Police/Gendarmerie
- L'ISCG est au service du public.

La convention

Le cadre de référence est décliné localement dans une Convention de Partenariat avec les différents acteurs intervenant dans la mise en place d'un poste d'ISCG. Ainsi la Convention sera signée par les différents subventionneurs et l'autorité fonctionnelle accueillante. La convention permet de préciser certains points de la circulaire interministérielle et répondre aux besoins du territoire. L'ANISCG et le CIPDR proposent une convention-type qui permet de garantir le cadre d'emploi dont a besoin l'ISCG. Une fiche de poste-type est également proposée et permet de venir compléter ce cadre d'intervention.

L'autorité hiérarchique : l'employeur

Les postes d'ISCG peuvent être portés par différents types d'employeurs. Dans le cadre de la fonction publique territoriales, l'employeur peut être une municipalité (directement ou via le CCAS), une communauté de communes ou d'agglomérations ou encore un Conseil Départemental. Les ISCG peuvent également être employés par une association.

L'employeur doit garantir le cadre d'emploi de l'ISCG en lui apportant un encadrement, un suivi ainsi qu'un appui technique. Un document regroupant des pistes de réflexion sur l'encadrement par l'autorité hiérarchique a été rédigé par l'ANISCG. Il permet d'éclairer d'éventuelles questions sur la spécificité d'encadrer un ISCG.

L'employeur veille à maintenir un lien avec l'ISCG qui évolue au quotidien hors de ses murs pour éviter son isolement, tout en lui permettant l'autonomie professionnelle nécessaire à l'accomplissement de ses missions.

Les risques psycho-sociaux

L'art 4121-1 du code du travail précise que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (source Légifrance).

L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2009 impose à tous les employeurs la prévention du stress au travail, ainsi que la réduction de facteurs de stress déjà présent et identifié au sein de l'organisation. (Enquête de terrain auprès des Intervenants Sociaux en Commissariat pour l'ANISCG - Selim ZOUITENE)

Ce rôle conféré à l'autorité hiérarchique ne dispense pas l'autorité fonctionnelle de veiller au bien-être au travail des ISCG accueillis dans leurs services. Une continuité du lien et des échanges fréquents entre les deux autorités constituent une base permettant de favoriser la qualité de vie au travail et la prévention des risques du salarié ou de l'agent en fonction d'ISCG.

L'autorité fonctionnelle : Chef de service Police ou Unité de Gendarmerie

Pour exercer ses fonctions, l'ISCG est accueilli par l'autorité fonctionnelle dans ses locaux. La responsabilité est principalement matérielle et doit permettre à l'ISCG de travailler dans les conditions garantissant son indépendance et la confidentialité de ses entretiens. La Police/Gendarmerie veillera au bon fonctionnement du quotidien notamment en permettant la transmission d'information sur les situations relevant de besoins sociaux et nécessitant une mise à disposition de l'ISCG auprès de ces personnes.

Focus sur la Mise à Disposition

(cet aspect ne concerne que les ISCG relevant de la fonction publique)

- Le cadre de référence ne prévoit pas une mise à disposition administrative mais bien l'implantation d'un poste d'ISCG dans les établissements des forces de sécurité intérieure afin d'être mis à disposition... du PUBLIC de la Police/Gendarmerie en besoin de soutien social.
- La mise à disposition administrative est encadrée par le décret du 18.06.2008, et prévoit notamment une intégration possible de l'agent territorial au sein de l'établissement ou collectivité d'accueil après 6 ans, lorsqu'il y existe un cadre d'emploi similaire.
- Les risques d'une MAD (constatés sur le terrain) : Un désengagement de l'autorité hiérarchique sur les questions d'encadrement RH (l'entretien annuel, autorisations et prise en charge des frais de formation et de déplacement)
- Préconisation : Si le choix est fait d'une convention de mise à disposition de l'agent, elle doit rester fidèle au cadre de référence national notamment sur la question des rôles des autorités, fonctionnelle et hiérarchique.
- Au final, on peut se demander quelle est la plus-value de la mise à disposition administrative ?

LE RÔLE DE CHAQUE AUTORITÉ

Le cadre référence décrit les rôles de chaque autorité. Apparaissent cependant des déclinaisons dans les conventions locales de partenariat, notamment sur les aspects matériels relatifs à l'organisation des postes. Plus ces conventions sont détaillées moins les questions se posent.

AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

L'employeur a des obligations

AUTORITÉ FONCTIONNELLE

Police/Gendarmerie ont des engagements

RECRUTEMENT : Plus-value à organiser le recrutement conjointement. Mais la décision relève de l'employeur seul.

PÉRIODE D'IMMERSION : Dès la prise de poste, avant la prise de fonction (IS dégagé de toute mission).
Stage d'immersion organisé par l'autorité fonctionnelle

TEMPS DE TRAVAIL : Fixé en amont du recrutement, figure sur le contrat de travail (ou arrêté) et dans la convention.

HORAIRES DE TRAVAIL : À définir par les deux autorités

CONGÉS : Fixés par un cadre statutaire ou conventionnel de l'employeur. Il convient alors que l'ISCG fasse la demande à son autorité hiérarchique qui peut vérifier le droit aux congés, le solde. L'ISCG informe l'autorité fonctionnelle de ses dates d'absences.

FORMATION : Sont à la charge de l'employeur. Il revient à l'ISCG de faire les demandes de formations à son employeur, et d'informer l'autorité fonctionnelle de ses absences.

TÉLÉTRAVAIL : Existe pour les ISCG et est compatible avec la mission. Il est mis en œuvre avec accord de l'autorité hiérarchique et consultation pour avis de l'autorité fonctionnelle. (cf. [avis technique télétravail et ISCG -ANISCG](#))

ASPECTS MATÉRIELS : Connexion Internet, fournitures administratives et informatiques, téléphones, véhicule...

L'autorité fonctionnelle doit garantir les moyens de fonctionnement (art 3.4 cadre de référence), développés dans les conventions locales.

BUREAU : L'autorité fonctionnelle veille à la bonne installation de l'ISCG dans les locaux. Un bureau seul garantit la confidentialité des entretiens de l'ISCG.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : L'employeur est responsable de l'entretien annuel obligatoire. Il permet de mieux appréhender le contexte de travail et d'évaluer les risques psycho-sociaux. L'avis de l'autorité fonctionnelle peut être sollicité.

COMITE DE SUIVI ou COMITE DE PILOTAGE

VÉHICULE : Certains ISCG utilisent les véhicules police ou gendarmerie non sérigraphiés. Cela nécessite de clarifier dès le départ la question de l'assurance et de la responsabilité.

L'ISCG au centre des deux autorités

L'ISCG est un maillon important qui favorise le partenariat entre les deux autorités. Ainsi, dans son quotidien l'ISCG peut mettre en place des pratiques donnant de la visibilité à son activité et favorisant les échanges.

Le schéma ci-dessous présente quelques idées simples de ce que l'ISCG peut mettre en place pour favoriser la communication et le lien entre les 2 autorités.

Il s'agit de simples propositions (et non d'obligations) issues de pratiques de terrain observées au niveau national.



VERS QUI SE TOURNER ?

AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

En cas d'incompréhension ou de difficultés avec l'autorité fonctionnelle, l'employeur doit garantir une écoute et un soutien à l'ISCG. Le cadre hiérarchique, avec l'accord de l'ISCG, peut intervenir auprès du référent de l'autorité fonctionnelle si nécessaire.

ANISCG

Si l'ISCG est dans une situation complexe avec l'une ou ses deux autorités, l'ANISCG peut être un soutien. L'idée est de réfléchir ensemble pour que la situation s'apaise et que l'ISCG ne soit plus en difficulté. L'ANISCG peut apporter son expertise et intervenir auprès des autorités si l'ISCG le souhaite et que les autorités y sont favorables.

AUTORITÉ FONCTIONNELLE

Si la difficulté rencontrée est interne à l'autorité fonctionnelle, cette dernière peut solutionner seule le problème. L'autorité hiérarchique pourra, bien entendu être informée de la situation et être un soutien pour l'ISCG.

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La médecine du travail est indépendante. Son objectif est de limiter, voire supprimer les risques, notamment psycho-sociaux et de minimiser l'impact du travail sur la santé de l'ISCG. La médecine du travail peut préconiser des actions pour améliorer le quotidien professionnel.

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Si la difficulté persiste ou si elle nécessite de nouvelles actions, l'ISCG peut solliciter (si présence) :

- Les délégués du personnel : Il s'agit de salariés dont la mission est de présenter les réclamations à l'employeur et ont un rôle de prévention des atteintes possibles par l'employeur.
- Les représentants syndicaux : Ils représentent les intérêts du salarié ou de l'agent au sein de l'institution professionnelle. Ils sont les porte-paroles et permettent de soutenir et d'accompagner l'ISCG en cas de besoin.

Cette fiche complète les différentes publications de l'ANISCG sur le thème du cadre d'intervention de l'ISCG et qui sont consultables sur le site de l'[ANISCG](https://www.aniscg.org)

Pour toutes questions ou interrogations sur les contours d'un poste d'ISCG, l'employeur reste le mieux placé pour y répondre et ne pas oublier qu'il est possible de se référer à la convention de partenariat (si le document est accessible en intégralité ou en partie par l'ISCG).

Une question, un doute, une idée à ajouter à cette fiche ? Vous pouvez contacter l'ANISCG via le mail contact@aniscg.org ou les Référents Régionaux de votre région.