



4 janvier 2023

Analyse de la note de la DGCS Repères sur la mise en œuvre des mesures salariales annoncées lors de la conférence des métiers du 18 février 2022 au regard de la situation des ISCG

Préambule

Les positions des différents employeurs concernant la mise en œuvre de la revalorisation salariale dite « prime Ségur » dans le secteur du travail social se sont déterminées au fur et à mesure que paraissaient les textes de références. Les multiples subtilités et possibles interprétations que ces textes recouvrent n'ont pas facilité la tâche. En cette fin d'année, la prime est désormais intégrée pour une grande part des postes portés par des conseils départementaux. Pour les portages au niveau des EPCI ou Villes, la tendance reste à l'intégration de la prime mais dans une moindre mesure qu'en départements, souvent en raison des services auxquels sont rattachés les postes. Enfin, dans le secteur associatif, la tendance qui apparaît est plutôt celle d'une non-intégration de la revalorisation, même parfois dans des secteurs où cette intégration est prévue et accordée à d'autres salariés.

Nous présentons ici les analyses et arguments qui selon nous permettent à la plupart des ISCG en fonction d'obtenir, de droit, cette revalorisation salariale. Pour celles et ceux qui ne peuvent y prétendre, en nombre réduit au niveau national, nous proposons une voie d'accès que nous souhaitons défendre, respectueuse de l'esprit du texte de la DGCS organisé autour des qualifications des professionnels éligibles.

Sur les employeurs éligibles

Les catégories d'employeurs éligibles à la prime définies dans la note de la DGCS correspondent, sauf exception, aux employeurs des ISCG, que ce soient des collectivités territoriales ou du secteur associatif à but non-lucratif.

A noter : c'est bien l'employeur qui doit être pris en compte et non le lieu d'exercice (à savoir le commissariat ou l'unité de gendarmerie).

Une ambiguïté à lever : si le texte porte en plusieurs endroits une condition d'exercice au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux (cité pour la FPH et la FPT), rappelons que lorsque les ISCG interviennent EN commissariat ou unité de gendarmerie, ils exercent toujours au sein de leur service employeur, dans un autre espace géographique : ils mettent en œuvre des missions d'action sociale qui relèvent bien de leur employeur et non du lieu à partir duquel ils

opèrent. Le rattachement hiérarchique, technique et missionnel avec l'employeur signifie clairement qu'ils exercent au sein de leur établissement, comme le fait un professionnel qui assure des permanences hors les murs de son institution mais toujours « en son sein ».

Sur les professionnels éligibles

La note de la DGCS distingue les situations par type d'employeurs.

Dans la Fonction Publique Territoriale

La distinction se fait soit par métier et/ou grade. De fait, les ISCG employés par des collectivités territoriales font dans leur quasi-intégralité partie de ces catégories. Leurs niveaux de qualification (Diplôme d'Etat) relèvent des catégories d'emplois correspondant à celles précisées dans la note.

Dans le secteur privé

On retrouve dans la liste des métiers cités la quasi-totalité des ISCG employés par le secteur associatif sous réserve qu'ils soient issus des filières sociales de la formation professionnelle.

A noter : le problème se pose pour les juristes employés sur la fonction d'ISCG, pour les personnes issues de formations universitaires et non d'un parcours de formation professionnelle. Cette logique crée une ligne de séparation entre ISCG, ce qui, au regard de la lecture par le métier choisi par le gouvernement, a sa cohérence.

Sur la fonction d'accompagnement social

Le poste concerné doit être centré à titre principal (+ de 50% de l'activité effective) sur l'accompagnement socio-éducatif des publics. C'est le point clé de cette note, qui entre en cohérence avec les établissements comme les métiers décrétés éligibles.

La fonction d'ISCG est trop souvent faussement comprise comme une simple et rapide réorientation des publics vers les dispositifs de droit commun. La notion d'accompagnement est, elle, fréquemment associée à l'idée d'une durée moyenne à longue. C'est une erreur qui est depuis longtemps présente quand ce terme est utilisé, méconnaissant le fait que l'accompagnement professionnel s'origine dans la nature de la relation entre une personne en difficultés et un.e professionnel de travail social. Il commence dès qu'une rencontre professionnelle se produit, qu'une relation s'établit, qu'une évaluation globale est déployée, qu'un plan d'action est défini et qu'un objectif commun adopté. Un seul entretien d'aide correspond déjà à de l'accompagnement social, même s'il ne dure que le temps de cet entretien, car il aura permis de prendre en compte la situation sociale de la personne telle qu'elle la conçoit, comprendre les empêchements et les ressources disponibles avant de déterminer l'action et la stratégie pour atteindre un objectif déterminé ensemble. La fonction des ISCG est de produire de l'accompagnement social. Ils sont quasi-tous qualifiés pour le faire. Ils vont d'ailleurs si nécessaire revoir à plusieurs reprises, de façon rapprochée ou espacée, la personne accompagnée. Le terme « accompagnement » est d'ailleurs bel et bien inscrit dans le cadre de référence de l'intervention sociale en commissariats et unités de gendarmerie.

A noter : Certains des professionnels exerçant la fonction d'ISCG non-issus de filières sociales ne sont pas formés à l'accompagnement social professionnel. Ces professionnels ont dans la majorité des cas appris à dépasser leurs zones de compétences pour en acquérir de nouvelles via de la formation continue. Nous constatons ainsi que rares sont celles et ceux parmi eux qui choisissent de faire un simple accompagnement seulement juridique (pour les juristes).

Conclusion

Au regard des différents éléments contenus dans cette note et des situations diversifiées des ISCG :

- L'ANISCG soutient l'attribution de la prime dite Ségur aux ISCG relevant de la fonction publique territoriale, lesquels, au regard de notre analyse, dépendent d'institutions, de métiers et exerçants une mission d'accompagnement socio-éducatif les rendant éligibles de droit.
- L'ANISCG soutient l'attribution de la prime dite Ségur aux ISCG employés par des associations et qui, du fait de l'établissement employeur, des qualifications de ces professionnels et de l'exercice d'une mission d'accompagnement socio-éducatif tels que prévus dans la note, sont éligibles de droit.
- Concernant les professionnels ne relevant pas du périmètre de la note, lorsque ces professionnels ont plus de deux années d'expérience sur le poste et que leur employeur a pu évaluer qu'ils produisent dans leurs pratiques un véritable accompagnement social (et non une simple réorientation vers le social), l'ANISCG demande aux employeurs de les faire bénéficier de cette prime. Il pourrait les accompagner dans un processus de validation des acquis d'expérience (VAE) afin d'obtenir une qualification dans un des métiers du travail social.

Enfin, si la question de l'impact de l'intégration de cette revalorisation sur les budgets associatifs est fondée et doit être prise en compte, elle ne peut justifier un refus *a priori* de l'attribuer pour cause de subvention insuffisante. Cette revalorisation est de droit, et s'impose donc à l'employeur. Ceci d'autant plus lorsque des professionnels de la même structure en ont bénéficié.

L'ANISCG soutient l'idée d'une conférence des financeurs autour de ces postes afin de clarifier les effets de l'attribution de cette prime sur le coût du poste. Il s'agira d'obtenir des subventionneurs la majoration des versements seulement lorsque la subvention existante ne permet pas de répondre à l'augmentation découlant de cette attribution.

Pour l'ANISCG
Laurent PUECH, directeur