

Contenu

ARTICLE 1 Perspectives de l'emploi territorial : équation à trois inconnues	2
Comment retrouver de l'attractivité.....	2
L'apprentissage, un levier fiable ?.....	3
Quelles ressources pour les RH ?.....	3
ARTICLE 1 BIS La crise du travail social, c'est une crise de sens, de reconnaissance et de confiance »....	4
Comment expliquer la crise du travail social ?	5
Les bas salaires, n'est-ce pas un problème majeur ?.....	5
Est-ce au point que l'image des métiers du travail social s'est dégradée ?	5
ARTICLE 2 La pénurie de personnel fait trembler les services publics	6
Urgence à agir	6
Hémorragie	8
Sueurs froides.....	8
ARTICLE 3 Olivier Richefou : « Les incendies de l'été ont révélé des besoins humains et matériels »	9
Quelles leçons tirez-vous des incendies de l'été ?	10
Et quid des moyens humains ?	10
Les moyens des Sdis sont-ils suffisants ?.....	10
Le président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France suggère que l'Etat prenne à sa charge plusieurs mois de la rémunération des sapeurs-pompiers. Y êtes-vous favorable ?.....	10
Il y a dix ans, certains présidents départementaux menaçaient de demander la nationalisation des Sdis. Où en est ce débat ?.....	11
ARTICLE 4 « Les allocs qui paient plus que le travail » : derrière ces idées fausses, il y a des solutions ..	11
« On ne "vit" pas au RSA, on "survit". À peine »	12
Repenser l'emploi en conciliant économie, écologie et justice sociale	13
En finir avec les « mesurette » qui enferment dans l'incertitude	13
du lendemain	13
ARTICLE 5 Informations :.....	14
Fonctionnaire territorial momentanément privé d'emploi	14
Pourrait-on permettre à des agents de collectivité à temps partiel d'être recrutés comme SPP à temps partiel ?.....	15

ARTICLE 1 Perspectives de l'emploi territorial : équation à trois inconnues

Publié le 22/09/2022 • Par La Gazette



Quelles sont les tendances de l'emploi territorial, et que prévoient les employeurs territoriaux et les services RH ? La 7e édition du baromètre HoRHizons réalisée pour le compte des associations d'élus réunies dans Territoires Unis, avec le CNFPT et la FNCDG apporte un éclairage sur la période post covid, mais fait surtout ressortir les impasses dans lesquelles se trouvent les collectivités locales pour répondre aux besoins des usagers, et de leurs agents.

L'équation s'avère redoutable pour les acteurs publics locaux. Car les attentes des citoyens en termes de services publics, couplées à la croissance de la population poussent les collectivités à prévoir une augmentation de leurs effectifs, et de leur masse salariale.

Ce que confirme la 7è édition du Baromètre HoRHizons réalisée pour le compte de l'AMF, l'ADF, Régions de France, le CNFPT et la FNCDG :

- 55 % des collectivités prévoient en effet une augmentation de leur masse salariale en 2022, soit 24 points de plus qu'en 2020.
- Parallèlement, alors qu'une majorité de collectivités déclarait une stagnation de leur masse salariale depuis 2015, ce chiffre s'effondre de 21 point, passant de 57 % en 2020, à 36 % en 2022.

Les causes de cette hausse de la masse salariale sont, dans l'ordre, l'évolution « naturelle » due au GVT, les nouvelles mesures statutaires (Ségur de la santé, mesures pour les catégories C, augmentation du point d'indice de 3,5%...) et le besoin de nouveaux recrutements.

Dans le même temps, 49,2 % des collectivités et EPC

l'envisagent de recruter prochainement, un chiffre en hausse de 5 points par rapport à 2020 et de 11 points (!) par rapport à 2019. Le motif principal de ces recrutements ? D'abord, et de loin, le remplacement des départs, en retraite notamment.

COMMENT RETROUVER DE L'ATTRACTIVITE

Problème, les collectivités font face à un défaut d'attractivité de plus en plus criant chaque année, entraînant désormais de véritables pénuries dans un nombre grandissant de métiers.

Pour séduire de nouvelles recrues, les répondants au baromètre privilégient, à ce stade, trois leviers : le régime indemnitaire, la qualité de vie au travail, et la protection sociale complémentaire.

Mais pour Murielle Fabre, secrétaire générale de l'AMF, « nous avons besoin de leviers sur les salaires », d'autant plus dans un contexte d'inflation et de fortes tensions sur l'ensemble du marché du travail.

Même remarque pour Olivier Richefou, vice-président de l'ADF, qui constate que les mesures du Ségur pour les métiers de la santé et du médico-social « n'ont pas répondu aux attentes des potentiels nouveaux venus ».

Il appuie son propos en désignant deux phénomènes inquiétants à ses yeux.

- D'abord, la présence de plus en plus insistante des cabinets de recrutement, « qui montre bien que notre système de recrutement ne satisfait pas les besoins ».
- Ensuite, l'obligation d'en passer par l'intérim y compris pour des missions aussi sensibles que celles de l'Aide sociale à l'enfance, sans garantie de la bonne formation des intérimaires.

Autre frein identifié : les règles de promotion interne, que Michel Hiriart, président de la FNCDG, voudrait voir assouplie, afin que toutes les collectivités soient en mesure de proposer davantage de progressions de carrière. Le sujet parviendra-t-il sur le bureau de Stanislas Guérini, le ministre de la Transformation et de la fonction publiques ?

L'APPRENTISSAGE, UN LEVIER FIABLE ?

Avec près de 25,1 % de collectivités qui prévoient d'y avoir recours, l'apprentissage a connu un succès certain, et pourrait donc constituer un vivier de nouveaux agents repérés très tôt.

Sauf qu'il est victime de son succès, ainsi que le pointe François Deluga, président du CNFPT, qui alerte sur le cadre financier des contrats, à bout de souffle : « En 2021, nous avons 10 600 contrats au CNFPT, et nous serons à 12 000 de plus à fin 2022. Sauf que le financement prévu est calé sur 16 000 contrats. Si l'État ne se mobilise pas, faudra-t-il que nous interrompions la signature de nouveaux contrats ? »

QUELLES RESSOURCES POUR LES RH ?

Les nécessités et besoins de recrutements se heurtent à un mur qui semble infranchissable : les moyens financiers à mobiliser face à une hausse incontournable de la masse salariale. Même si celle-ci prend une part sensiblement différente selon les différentes strates de collectivités, la note promet d'être salée. Les 3,5 % d'augmentation du point d'indice pèsent déjà pour 1,3 milliards d'euros de dépenses supplémentaires en 2022, et il semble difficile de s'arrêter là dans un contexte d'inflation annoncé pour durer.

En regard de ces dépenses nouvelles, les collectivités se disent dans un terrible flou quant à leurs ressources. La « compensation à l'euro près » de la CVAE (10 milliards) après sa suppression relève de « l'enfumage » pour François Deluga, Michel Hiriart faisant remarquer « qu'on nous a déjà fait le coup : à chaque fois, année après année, la compensation est rabaissée ».

A quoi s'ajoutent les velléités gouvernementales de contraindre les dépenses des collectivités. Sans revenir aux contrats de Cahors, il s'agirait désormais de modérer la progression en volume de leurs dépenses de fonctionnement de 0,5%.

Combien de milliards d'euros seraient nécessaires pour répondre aux besoins des collectivités locales en termes d'emplois, de formation et de compétences ? Les associations d'élus n'ont pas voulu ou pu donner un chiffre, lors de la présentation du baromètre le 20 septembre, mais « avec l'inflation que nous subissons, plus forte que celle du grand public, nous sommes au-delà de l'effet ciseaux », alerte Murielle Fabre.

12 CHIFFRES A RETENIR

- **8,9 %** des élus ont suivi une formation spécifique sur leur rôle d'employeur territorial
- **54,3 %** des répondants estiment que le statut de la fonction publique est « plutôt un outil adapté » de gestion des ressources humaines
- **26,1 %** des répondants (- 5,5 points par rapport à 2020) estiment que les transitions écologiques et énergétiques et digitale influencent la gestion des RH
- **26,7 %** des répondants envisagent de relancer une réflexion sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG)
- **34,5 %** des collectivités ont établi un protocole de télétravail
- **60,9 %** des collectivités interrogées ont mis en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire
- **55 %** des répondants prévoient une hausse de leurs dépenses de personnel ; 6 % une baisse
- **79,4 %** des répondants ont mis en place le RIFSEEP
- **49,2 %** des collectivités et EPCI envisagent de recruter prochainement (+5 points par rapport à 2020, +11 points par rapport à 2019)
- **48 %** des répondants envisagent de recruter des titulaires ; 27,1 % envisagent de recruter des non titulaires ou contractuels.
- Les créations de postes concernent principalement les services techniques (**48 %** contre 50,6% en 2020 et 57 % en 2019), les fonctions supports (**42,3 %** contre 40,1 % en 2020 et 47 % en 2019) ainsi que les domaines de l'enfance, de l'éducation et de la jeunesse (31 % contre 25,3 % en 2020 et 44 % en 2019).
- 83,4 % des collectivités appliquent les 1607 heures ; la mise en place n'a été accompagnée d'aucune contrepartie pour les agents dans 62,6 % des cas.

Références [Baromètre HoRHizons 2022 : Les grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale en 2022](#)

ARTICLE 1 BIS La crise du travail social, c'est une crise de sens, de reconnaissance et de confiance »



Pierre Stecker, ex-directeur enfance et famille du conseil départemental de Seine-Saint-Denis, administrateur de l'association nationale des directeurs de l'action sociale et santé (andass), et chargé depuis juin dernier d'une mission de préfiguration du groupement d'intérêt public France Enfance Protégée, apporte son éclairage sur la crise du travail social, en perte d'attractivité, en particulier dans la protection de l'enfance, et évoque des pistes de sortie de crise.

COMMENT EXPLIQUER LA CRISE DU TRAVAIL SOCIAL ?

C'est d'abord une crise de sens qui frappe tous les métiers de la relation à l'autre, du "care". Nous avons besoin de politiques publiques, nationales et départementales, élaborées en associant les professionnels de terrain. Mais c'est aussi un enjeu plus large : la place accordée à ces métiers dans notre société. Cette question se pose moins dans la protection de l'enfance parce que tout le monde adhère à l'idée que la société doit être bienveillante à l'égard des enfants et qu'ils sont prioritaires. Voilà pourquoi aucun professionnel ne se pose de questions sur le sens de son engagement. Mais cet idéal est blessé, empêché, par le manque de moyens, le manque de solutions, alors que les différents publics qu'accompagnent les travailleurs sociaux, en particulier les enfants, sont dans des situations difficiles.

LES BAS SALAIRES, N'EST-CE PAS UN PROBLEME MAJEUR ?

En effet, c'est aussi une crise de reconnaissance, au niveau national et des départements. La reconnaissance passe par une revalorisation des salaires des travailleurs sociaux. Il a été décidé de les augmenter de 183 euros nets, et les départements mettent en œuvre cette hausse, dont certains vont plus loin, à l'instar de la Seine-Saint-Denis. La progression du point d'indice de 3,5 % pour les fonctionnaires est également un point positif. Mais dans un contexte d'inflation à 6 % environ, ces gestes forts se trouvent malheureusement dilués ! Dans le secteur de la protection de l'enfance, le groupement d'intérêt public France Enfance Protégée pourrait prendre part à une politique de reconnaissance des métiers, des compétences, en développant les échanges de pratiques entre professionnels, la production d'outils, de ressources...

Enfin, la reconnaissance peut venir du management, par le soutien apporté aux équipes, en leur donnant la possibilité de se former, de s'engager dans l'analyse de leurs pratiques, ou encore par les déroulements de carrière offerts. C'est essentiel. Les syndicats se plaignent des conditions de travail, parfois du management. Les professionnels ont besoin d'organisations soutenant face à des situations compliquées.

EST-CE AU POINT QUE L'IMAGE DES METIERS DU TRAVAIL SOCIAL S'EST DEGRADEE ?

On peut parler d'une crise de confiance dans l'encadrement, l'institution, et les réponses qu'ils peuvent apporter. J'y ai été moi-même confronté. Par exemple, un enfant est suivi par la Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH), mais il n'y a pas de place en institut médico-éducatif, ce qui empêche

de traiter les problèmes qui relèvent du handicap. Cela entraîne une perte de confiance dans l'institution, la capacité à agir du professionnel, en le renvoyant à une forme d'impuissance. Les élus locaux ont un rôle à jouer sur ce point crucial : ils sont là pour donner confiance dans l'institution. Une autre manière d'agir, c'est de renforcer la prévention : accompagner les familles en matière de logement, d'accès aux droits, de ressources financières, etc., c'est mobiliser des réponses qui peuvent éviter ou améliorer l'intervention en protection de l'enfance. Enfin, il faudrait aussi faire la promotion des métiers du travail social, améliorer l'accès aux formations, à l'apprentissage...

ARTICLE 2 La pénurie de personnel fait trembler les services publics

Publié le 16/09/2022 • Par La Gazette



Cette rentrée a été le révélateur du cruel défaut d'attractivité de la FPT. De plus en plus de métiers sont en tension : chauffeur de bus, maître nageur, secrétaire de mairie, aide-soignant, informaticien, technicien du spectacle, animateur, etc., au point de mettre en péril des services publics.

Aucune collectivité n'est épargnée. Ni aucune filière. Du social et médicosocial à l'animation et la culture, en passant par l'administratif et le technique, retentit la même plainte : « Il devient difficile de recruter. » Inquiètes de l'ampleur du phénomène, la ville et l'eurométropole de Strasbourg [\(1\)](#) ont dressé en juin un état des lieux précis des métiers les plus en tension : au total, une trentaine, parmi lesquels les ressources humaines, la comptabilité, le numérique, plusieurs profils techniques (par exemple en électromécanique), mais aussi les secrétaires médicosociales, les assistantes sociales, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) ou les éducatrices de jeunes enfants et auxiliaires de puériculture.

URGENCE A AGIR

« Cela concerne quasiment tous les postes », insiste Olivier Ducrocq, président de l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG). La forte hausse des offres d'emploi dans le public et le privé, attisée par la reprise économique et les nombreux départs à la retraite, a eu pour effet immédiat une concurrence massive entre les employeurs pour attirer les candidats qualifiés. Or « l'attractivité de la fonction publique territoriale est en berne », se désole le président de l'ANDCDG.

Pour certains métiers, « il y a urgence à agir », alerte Hélène Ollier, directrice adjointe du centre de gestion (CDG) de la Haute-Garonne [\(2\)](#), car, « quand les postes sont vacants, le service public n'est plus assuré ». Tout en haut de cette échelle de risque, le secrétaire de mairie, qui fait défaut dans nombre de communes

rurales ⁽³⁾. Sans ce « couteau suisse », impossible de faire fonctionner une administration locale. Son « indice de criticité », indicateur mis au point par la coordination des centres de gestion d'Occitanie, est maximal au regard de l'envolée des offres d'emploi (plus de 300 en 2020 et 2021 dans cette région), des départs à la retraite (10 % de l'effectif), de l'absence de formation spécifique et du manque d'attractivité de ces fonctions exercées le plus souvent à temps partiel et faiblement rémunérées

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS ET SONT EN TENSION DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE EN 2022

	Volumes d'offres d'emploi	Taux de difficulté de recrutement (*)
Professionnel de l'animation socioculturelle	33 360	45,4 %
Agent d'entretien de locaux	25 080	32,2 %
Formateur	18 210	73,8 %
Surveillant d'établissement scolaire	16 560	33 %
Agent administratif divers	10 770	28,5 %
Sportif et animateur sportif	6 640	47,1 %
Ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets	6 580	32,2 %
Agent d'accueil et d'information	6 420	33,5 %
Secrétaire bureautique et assimilés	3 950	33,9 %
Aide-soignant	3 080	54,5 %

(*) Part des projets de recrutement difficiles selon les employeurs, en raison du manque de candidats, des candidatures inadéquates et des freins à l'embauche tels que les conditions de travail.

Source : Pôle emploi, avril 2022.

TOP 10 DES MÉTIERS EN TENSION DANS LA TERRITORIALE EN 2020

- 1 Secrétaire de mairie
- 2 Animateur enfance-jeunesse
- 3 Assistant de gestion administrative
- 4 Chargé de propreté des locaux
- 5 Enseignant artistique
- 6 Agent de service polyvalent en milieu rural
- 7 Policier municipal
- 8 Directeur général des services
- 9 Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
- 10 Animateur éducatif accompagnement périscolaire

Source : ANDCDG, septembre 2022.

Inquiétant également, le déficit de diplômés de l'animation, de la petite enfance et du soin aux personnes âgées, ainsi qu'en témoigne la ville de Lyon. Là, comme à Strasbourg et partout en France, la crise sanitaire a fait des dégâts, épuisant le personnel resté en première ligne et empêchant l'organisation de concours, voire de formations, et donc l'embauche de recrues sur des postes de titulaires.

Un constat partagé par Patrick Coroyer, président de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines des territoires, qui souligne qu'un travail de fond sur les conditions de travail permet d'atténuer ces difficultés. A la ville et la métropole de Nantes ⁽⁴⁾, dont il est DRH, « nous favorisons les temps complets, par

exemple, pour les animateurs, en complétant l'activité périscolaire par des emplois en centre de loisirs. Il y a aussi une Atsem par classe, toujours à temps complet ».

HEMORRAGIE

Autre secteur très affecté par la crise sanitaire, le travail social, en particulier dans la protection de l'enfance. Déjà en tension, dévalorisé par un décrochage des salaires, il a souffert d'une désaffection, qui a entraîné une « hémorragie », selon le récent rapport du Conseil économique, social et environnemental. Au conseil départemental d'Ille-et-Vilaine ⁽⁵⁾, « plusieurs postes d'éducateur spécialisé et d'assistant de service social sont vacants dans différentes équipes, mais il y a aussi du turn-over, une difficulté à les fidéliser », témoigne Claire Durel, directrice des RH et des dynamiques professionnelles. La raréfaction des candidats s'est conjuguée à la baisse des entrées en formation.

« Il y a une crise des vocations », observe Jean-Baptiste de Maistre, DRH du département de la Manche ⁽⁶⁾. S'il a mené à bien un projet d'une ampleur inédite – pourvoir les quarante postes créés par sa collectivité en début d'année pour renforcer les équipes de l'action sociale –, c'est en recrutant de manière pérenne son vivier de remplaçants, qui désormais manque... Il s'inquiète de « la rareté des candidatures » et de « la concurrence au sein de la fonction publique » qui fait rage, notamment pour les postes de sage-femme et de médecin.

SUEURS FROIDES

Car la pénurie s'est aggravée dans la filière médicale, spécifiquement sur les postes de médecin du travail. Faute de recrues, « des centres de gestion sont obligés de fermer leur service de médecine du travail », selon Olivier Ducrocq. « C'est une expertise qui est rare. Aussi nous embauchons des médecins généralistes dont nous finançons la formation pendant trois ans, sous la houlette de notre médecin du travail, ainsi que des infirmiers et, il y a environ cinq ans, nous avons multiplié par deux les rémunérations », relate Jérémie - Marchand, directeur du CDG des Pyrénées-Atlantiques

Selon lui, les centres de gestion peinent aussi à attirer les informaticiens et les juristes. Pour les premiers, seul l'apprentissage permet de pourvoir les postes au sein de sa structure. Ces experts du numérique, toujours très demandés, sont en tête de la liste des préoccupations des DRH de la plupart des collectivités. Mais comment faire, quand l'écart de salaire avec le privé est démesuré ?

La pénurie de professionnels met parfois en péril des services publics, à l'instar des transports scolaires et interurbains. « Leur activité s'est interrompue lors des confinements et les conducteurs sont allés voir ailleurs », résume Jean-Baptiste Gastinne, vice-président chargé des mobilités et des transports de la région Normandie ⁽⁸⁾. Sur ce territoire, il manquait en juin 400 conducteurs d'autocars scolaires et, au niveau national, 8 000 au total. De quoi donner des sueurs froides aux élus régionaux.

Dans l'immédiat, « la promotion du métier, l'offre d'activités complémentaires pour favoriser les temps complets et l'augmentation des salaires de 5 % » ont, selon le vice-président normand, facilité les embauches

par les employeurs privés chargés de cette mission. Mais, juste avant la rentrée, « il manquait encore 70 conducteurs dans l'Eure et le Calvados », déplore-t-il. En attendant que de nouvelles promotions de chauffeurs sortent de formation, « des professionnels passés à la maintenance et des patrons des sociétés de transport vont prendre le volant ».

Même la culture n'est pas à l'abri de la crise du recrutement. Christophe Bennet, président de la Fédération nationale des associations de directeurs des affaires culturelles, en sait quelque chose. A la faible attractivité salariale s'ajoutent, d'après lui, le travail le week-end et l'exigence croissante de polyvalence en raison des suppressions de postes et des restrictions budgétaires. Embaucher des techniciens du spectacle, ou même un directeur technique, tient de l'exercice de haute volée.

Focus « Dans les crèches, il manque onze diplômés »

Sylviane Gachet, responsable des ressources humaines de la délégation générale à la jeunesse, l'éducation, l'enfance, le sport, l'inclusion de la ville de Lyon et son centre communal d'action sociale [\(9\)](#)

« Il nous manque une centaine d'animateurs pour le périscolaire, sur un total de 400 contrats. On ne trouve plus d'étudiants, et encore moins ayant le Bafa [brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur], car les formations n'ont pas eu lieu pendant deux ans, à cause du Covid. Dans les crèches municipales, soit 436 postes au total, il manque onze diplômés (auxiliaires de puériculture, directrices, éducatrices de jeunes enfants). Les crèches associatives ont bien plus de difficultés à recruter. Dans les écoles, on cherche encore 22 personnes pour assurer un service de qualité à la cantine, mais il ne manque pas d'Atsem parce que le nombre d'enfants inscrits dans les écoles a diminué à Lyon. C'est plus compliqué dans les piscines, où il manquait, cet été, une vingtaine de maîtres nageurs, ainsi que dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, car 17 postes d'aide-soignant sont vacants. »

ARTICLE 3 Olivier Richefou : « Les incendies de l'été ont révélé des besoins humains et matériels »

Publié le 19/09/2022 • Par [La Gazette](#) •



Alors que le congrès annuel des sapeurs-pompiers s'ouvre le 21 septembre à Nancy, le président de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours et président de la Mayenne, Olivier Richefou, revient sur les dramatiques feux de forêt de l'été et les enjeux qu'ils soulèvent pour les sapeurs-pompiers et les élus locaux.

Dans un contexte exceptionnel marqué par les dramatiques incendies de l'été, qui ont ravagé plus de 60 000 hectares de forêt, les sapeurs-pompiers font leur rentrée et réunissent, dès le 21 septembre, leur congrès annuel à Nancy. L'occasion pour eux de tirer les leçons d'une campagne feux de forêt hors-norme et d'interroger, avec les élus locaux, un modèle français de sécurité civile bouleversé par le dérèglement climatique. Si la parole du ministre de l'Intérieur est très attendue, le président de la République a d'ores et déjà fait savoir qu'il réunirait en octobre l'ensemble des acteurs concernés pour réfléchir à l'avenir de la prévention et de la lutte contre les incendies. Dans un entretien à « La Gazette », le président de la CNSIS

et président de la Mayenne, Olivier Richefou, lui aussi présent au congrès, passe en revue les grands enjeux et fait ses propositions.

QUELLES LEÇONS TIREZ-VOUS DES INCENDIES DE L'ETE ?

Premier enseignement, les feux de forêt touchent désormais la France entière, et plus seulement l'arc méditerranéen. Certes, la Gironde a été particulièrement marquée, mais de nombreux territoires qui n'étaient jusque-là pas concernés, l'ont été durement. Je retiens également que nous en sommes sortis grâce à un mouvement de solidarité extraordinaire porté par les habitants, les élus locaux, les gendarmes ou encore l'armée. Je salue également l'entraide interdépartementale des sapeurs-pompiers.

Oui. Elles sont dues en grande partie à l'importance extraordinaire des incendies, notamment en Gironde, avec des murs de feux de plusieurs dizaines de mètres de haut. Ce sont des phénomènes exceptionnels face auxquels tous les Sdis ne sont pas armés. Il faut donc former les sapeurs-pompiers aux nouveaux risques climatiques.

Les événements de l'été ont également révélé un besoin en matériel et notamment les camions. L'Etat doit apporter une aide aux départements. Il est aussi nécessaire de renforcer les moyens aériens comme les hélicoptères bombardiers d'eau et les Canadair.

ET QUID DES MOYENS HUMAINS ?

Un effort doit porter sur les sapeurs-pompiers volontaires, dont le nombre n'évolue pas. Il faut penser à leur renouvellement. Ce n'est pas le cas des professionnels, dont les effectifs progressent. Rappelons que le quotidien des sapeurs-pompiers, c'est principalement le secours à personne et pas la lutte contre les incendies. Ce serait une erreur de dimensionner un Sdis pour cette mission qui ne représente que 10 % de leurs interventions.

LES MOYENS DES SDIS SONT-ILS SUFFISANTS ?

Je ne connais pas un seul département qui ne met pas les moyens suffisants pour assurer la sécurité de sa population. Ce budget de 5M€ est à la hauteur des enjeux. Mais au regard des nouveaux risques climatiques, il doit évoluer. C'est pourquoi nous, élus locaux, avec les professionnels, militons pour renforcer la TSCA dans le financement des Sdis. Mais il ne s'agit pas d'augmenter son taux car les assureurs le répercuteraient sur la population. Nous pensons plutôt qu'il faudrait augmenter la fraction affectée aux Sdis et diminuer celle dévolue à ses autres bénéficiaires – caisse nationale des allocations familiales et caisse nationale d'assurance maladie. En effet, grâce à leurs interventions, les sapeurs-pompiers font faire des économies à ces deux caisses nationales, en termes d'assurances et d'hospitalisations. Notre proposition relève donc du bon sens.

LE PRESIDENT DE LA FEDERATION NATIONALE DES SAPEURS-POMPIERS DE FRANCE SUGGERE QUE L'ETAT PRENNE A SA CHARGE PLUSIEURS MOIS DE LA REMUNERATION DES SAPEURS-POMPIERS. Y ETES-VOUS FAVORABLE ?

L'Etat, c'est nous les contribuables. Il faut, certes, que l'Etat soit présent, mais vu la dette du pays, n'en attendons pas trop ! Je crois surtout qu'il nous faut collectivement mieux nous organiser, notamment avec la Santé. Je déplore que certains urgentistes continuent à être rétifs à créer des plateformes communes d'appel, qui ont démontré leur efficacité dans plus de 20 départements en France. Voilà une source d'économie qui fait qu'on n'a pas besoin de dépenser plus mais de mieux dépenser l'argent public pour être plus efficace.

IL Y A DIX ANS, CERTAINS PRESIDENTS DEPARTEMENTAUX MENAÇAIENT DE DEMANDER LA NATIONALISATION DES SDIS. OU EN EST CE DEBAT ?

C'est un débat désormais enterré car, en dépit du poids que représente le financement des Sdis dans leurs budgets, c'est une fierté pour les conseils départementaux de prendre en charge cette mission de protection de la population. Lorsque les sapeurs-pompiers interviennent pour secourir une personne, soit dans 90 % des cas, c'est souvent dans des situations sociales délicates. Nous sommes nombreux à penser qu'il y a une vraie complémentarité entre les interventions des sapeurs-pompiers et les missions sociales qu'ils mènent au quotidien.

ARTICLE 4 « Les allocs qui paient plus que le travail » : derrière ces idées fausses, il y a des solutions

Bastamag du 23 septembre 2022

Assurance chômage et RSA sont-ils le « cancer de l'assistanat » ? Non ! Marie-Aleth Grard, présidente d'ATD Quart Monde, déconstruit ces clichés et donne des pistes pour remettre le travail au cœur de la lutte contre la pauvreté.

LES PAUVRES NE VEULENT PAS TRAVAILLER



Nous y sommes habitués depuis des années : chaque échéance électorale et chaque réforme de notre protection sociale – en l’occurrence actuellement, celles de l’assurance chômage et du Revenu de solidarité active (RSA) – s’accompagne de campagnes de désinformation qui visent les personnes en grande précarité. Entre les responsables politiques, les médias dominants et les réseaux sociaux, c’est à qui renchérira le plus sur « les allocs qui paient plus que le travail » ou le « cancer de l’assistanat ».

Ces campagnes, qui se nourrissent et alimentent en retour les préjugés sur les personnes en situation de pauvreté, ont plusieurs buts. D’abord détourner les personnes de l’accès à leurs droits, comme le RSA ou les allocations chômage : c’est le non-recours aux droits et il représente plusieurs milliards d’euros d’économies par an pour les finances publiques. Ensuite, légitimer aux yeux de l’opinion publique la déconstruction de notre protection sociale et détourner l’attention des vrais problèmes et des vraies solutions.

« ON NE "VIT" PAS AU RSA, ON "SURVIT". À PEINE »

À ATD Quart Monde, nous ne connaissons aucune famille qui fasse volontairement le choix du chômage ou du RSA pour elle et ses enfants. Comment pourrait-on choisir des conditions de vie dont on sait qu’elles empêchent de vivre dignement et de maîtriser son existence ? Ni le RSA, ni les allocations chômage ne sont une solution durable pour une famille. D’autant que, face à l’élévation continue des loyers, du coût de l’énergie ou de l’alimentation, on ne « vit » pas au RSA, on « survit ». À peine.

Pour Josiane, qui s’efforce de toujours travailler mais ne trouve que des contrats précaires, « le travail est une couverture de survie ».

Au contraire, ce que nous voyons, ce sont des personnes privées d’emploi qui mettent beaucoup d’énergie – avec souvent peu de résultats – pour accéder à un travail décent. Comme Josiane, une militante Quart Monde, pour qui « le travail est une couverture de survie » : elle s’efforce de toujours travailler, mais ne trouve que des contrats précaires. Et la future réforme de l’assurance-chômage ne l’aidera pas à trouver un emploi plus stable, au contraire.

Car en effet, opposer travail et « allocs », c’est aussi oublier que le marché du travail est en grand bouleversement. Un marché du travail marqué d’une part par la pénurie d’emplois et d’autre part par la multiplication des contrats courts et précaires qui ne permettent pas toujours à celles et ceux qui les exercent de pouvoir vivre de leur salaire sans soutien financier de l’État, par le biais de primes à l’emploi. « Certains secteurs peinent à recruter », rétorqueront certains. C’est vrai, mais de l’aveu même du ministère du Travail

ces secteurs « en tension » sont ceux qui mettent les personnes « en tension » avec des conditions de travail dégradées et des rémunérations insuffisantes.

REPENSER L'EMPLOI EN CONCILIANT ECONOMIE, ECOLOGIE ET JUSTICE SOCIALE

Oui, il faut remettre le travail au cœur de la lutte contre la pauvreté, mais certainement pas en culpabilisant celles et ceux qui souffrent de la privation d'emploi. Aussi, au lieu de renforcer sans cesse les contrôles et les sanctions en s'appuyant sur des idées fausses et des raccourcis faciles, réfléchissons plutôt ensemble et en profondeur aux manières de repenser l'emploi en conciliant économie, écologie et justice sociale.

Le projet « Territoires zéro chômeur de longue durée » est à ce titre une expérience qui n'est pas assez connue. Elle vise à produire des emplois d'utilité sociale et écologique, à partir de la mobilisation des territoires et de tous leurs habitants. Elle montre que nous avons les moyens de financer autant d'emplois que nécessaire et ceci pour un coût résiduel de seulement quelques milliers d'euros par an et par poste. Ce qui s'invente sur ces territoires est riche d'enseignements pour tous les employeurs, privés et publics.

Nous avons évalué, en 2019 sur l'un de ces territoires, que 98 % des personnes au chômage de longue durée avaient accepté une telle proposition d'embauche : qui dit que les personnes privées d'emploi ne veulent pas travailler si le travail est bien rémunéré et qu'il a un sens ? Si les conditions de travail sont dignes et décentes ? Si la formation et un accompagnement de qualité sont accessibles à toutes et tous ? Si les salariés ont des droits renforcés et peuvent participer à l'organisation de leur travail et à la gestion des entreprises ?

Élisabeth Borne connaît très bien cette expérimentation, mais nous n'en voyons pour l'instant aucune mention dans les politiques publiques mobilisables pour parvenir au « plein emploi ».

EN FINIR AVEC LES « MESURETTES » QUI ENFERMENT DANS L'INCERTITUDE DU LENDEMAIN

Dans ce domaine comme dans les domaines de la santé, du logement, de l'éducation, etc., les acteurs de terrain savent comment agir. Notre société a les moyens financiers et humains de les soutenir et d'en finir avec le chômage et la pauvreté. Nous n'avons pas besoin de nouvelles concertations ou « stratégies pauvreté », de « Conseil national de la refondation », de chèques alimentaires ou énergie, de réductions à la pompe et de toutes ces « mesurette » qui enferment des millions de personnes dans la dépendance et l'incertitude du lendemain.

L'État doit assurer à toutes et tous des sécurités de base dans la durée, et d'abord celle de pouvoir accéder à un emploi ou à des minimas sociaux décentes. Cela représente un coût financier bien moindre que celui des politiques économiques, écologiques et sociales inefficaces poursuivies jusqu'à aujourd'hui.

L'État doit assurer à toutes et tous des sécurités de base dans la durée

Il nous manque pour cela la volonté politique et la volonté citoyenne. Pour la retrouver, il faut renforcer les lieux de rencontre, de mixité sociale, de projets collectifs et d'éducation populaire qui existent déjà, et en

créer de nombreux autres. Ce n'est pas impossible, puisque c'est ainsi que les « Territoires zéro chômeur de longue durée » ont vu le jour au milieu des années 2010. (...)

ARTICLE 4 Le Covid-19 va-t-il susciter une vague de syndicalisation?

16 AOÛT 2020 PAR STEVEN GREENHOUSE

ARTICLE 5 Informations :

FONCTIONNAIRE TERRITORIAL MOMENTANEMENT PRIVE D'EMPLOI

Rédigé par ID CiTé le 21/09/2022



Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) sont pris en charge soit par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale soit par les centres de Gestion. Depuis le 22 avril 2016, la rémunération perçue durant cette période est dégressive.

Jusqu'au 07 août 2019, ces fonctionnaires étaient rémunérés à 100% durant les deux premières années. A partir de la troisième année, la rémunération était réduite de 5% par an, plafonnée à 50%, à compter de la douzième année.

Depuis le 08 août 2019, la règle relative à la dégressivité de la rémunération est modifiée. Les fonctionnaires sont désormais rémunérés à 100% la première année. A compter de la deuxième année, la rémunération est réduite de 10% par an jusqu'à la 10ème année. Ils ne perçoivent plus de rémunération à compter de la 11ème année.

Pour les fonctionnaires à temps non complet, la dégressivité de la rémunération s'applique à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé (Décret n°2020-132 du 17 février 2020, article 9).

Les cotisations sont calculées sur le traitement réellement perçu, c'est-à-dire le traitement réduit (décret n°2007-173 du 7 février 2007, article 3 et note d'information de la DGCL du 16 décembre 2019).

Code général de la fonction publique, articles L542-7 et L542-15

POURRAIT-ON PERMETTRE A DES AGENTS DE COLLECTIVITE A TEMPS PARTIEL D'ETRE RECRUTES COMME SPP A TEMPS PARTIEL ?

Rédigé par ID CiTé le 19/09/2022



UN SITE AU SERVICE
DES CITOYENS

Extrait de réponse orale : "...un agent public doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut pas exercer, à titre professionnel, une activité lucrative. Le cumul simultané de deux emplois publics permanents à temps complet est, en principe, interdit.

Un fonctionnaire peut toutefois occuper plusieurs emplois publics permanents à temps non complet, dès lors que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % celle d'un emploi à temps complet.

Il est également possible pour un agent de cumuler un emploi permanent à temps non complet avec un emploi permanent à temps complet, en respectant toujours cette limite de 15 %.

Cependant, un emploi à temps non complet n'est pas un emploi à temps partiel, dont la durée du temps de travail est réduite à la demande de l'agent, pour une période limitée qui peut être renouvelée. Cette demande ne peut être acceptée que sous réserve des nécessités de service.

Or, compte tenu des exigences et des sujétions associées à l'emploi de pompier professionnel, l'exercice d'un temps partiel ou d'un temps non complet ne paraît pas approprié aux nécessités des SDIS, ne serait-ce qu'au regard des contraintes de gestion de l'urgence, inhérentes à ce type de mission et de formation en continu.

Avec l'adoption de la loi Matras du 25 novembre 2021, le volontariat et l'engagement citoyen sont encouragés : ces dispositions paraissent plus adaptées pour satisfaire la viabilité du fonctionnement des SDIS et, plus globalement, de notre dispositif de prévention et de secours...