

Comme les pupilles, l'Etat abandonne les D3S de la protection de l'Enfance

PARIS LE 09 mars 2021

Le projet de loi dit 4D comprend 66 articles, il est déjà en cours d'examen au Conseil d'Etat. Les services du ministère organisaient aujourd'hui 9 mars une "réunion d'échange" sur l'article 31 de ce projet qui prévoit le transfert des directeurs des établissements de la Protection de l'Enfance vers la Fonction publique territoriale.

L'analyse du CHFO

Le projet de loi dit « 4D » (différenciation-décentralisation-déconcentration-décomplexification) est un ensemble hétéroclite de mesures d'ajustement des compétences et des relations entre l'Etat et les Collectivités locales.

Aucune des interrogations majeures sur la politique de Protection de l'Enfance n'y est traitée, mais deux « dispositions diverses » y sont inscrites : le transfert de la responsabilité des pupilles de l'Etat aux départements et le transfert des directeurs des structures de protection de l'enfance de la FPH vers la fonction publique territoriale. Drôle de parallèle et symbole saisissant !

En novembre 2020, le rapport de la Cour des comptes sur la protection de l'enfance faisait à nouveau le diagnostic des dysfonctionnements, et soulignait : « l'Etat, qui devrait être en mesure de garantir l'égalité de traitement des enfants protégés sur le territoire, n'assure pas ce rôle aujourd'hui » ; le rapport insiste aussi sur les nécessités de coordination intersectorielle (santé, éducation, handicap) pour piloter les actions.

L'absence d'arguments dans l'exposé des motifs du projet de loi a toutes les allures d'un lâchage.

Pourtant la situation actuelle de rattachement à la FPH est le résultat d'une construction qui a ses raisons : les directeurs se trouvent être les vecteurs et garants d'un fonctionnement d'établissements qui sont au confluent de plusieurs "mondes" : hospitalier, médicosocial, justice, etc. En effet, concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires au sein de son territoire et favoriser l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles, sont les missions du Directeur d'établissement social et médico-social.

Couper ce lien avec le corps des D3S, c'est se couper du vivier des cadres recrutés et formés pour piloter ce type de structures. De notre point de vue, le fait même que les directeurs des établissements de la protection de l'enfance appartiennent à un corps national commun aux directeurs de secteurs social, sanitaire et médico-social constitue un élément fort d'expertise, de partage et d'harmonisation des pratiques managériales sur l'ensemble du territoire national.

Les D3S sont formés pour diriger des ESMS et à assumer les responsabilités qui vont avec (continuité de service, gestion financière, gestion des ressources humaines). Chargés de mettre en œuvre une politique définie dans un cadre national et déclinée dans les territoires, nous avons évidemment une relation de tutelle du département, et le secteur public est à ce titre fortement sollicité. Et, en tant que fonctionnaires gérés par le CNG et du fait de leur statut, ils ont aussi une autonomie professionnelle qui permet de se porter garant de la qualité des prises en charge, ce qui est important pour les usagers.

Ils peuvent aussi interpeller l'ARS, le préfet, le procureur. Cela ne sera plus possible si les directeurs des FDE deviennent des agents du département. Si la relation de tutelle et de financement devait conduire à l'intégration dans l'entité tutrice, c'est toute la FPH qu'il faut liquider !

La crise sanitaire a prouvé que la gestion des foyers de l'enfance par des directeurs de la FPH a été salutaire : les directeurs ont mis en œuvre leurs connaissances en santé publique pour se doter en EPI, les Départements ayant assuré l'approvisionnement plus d'un mois et demi après le début de la pandémie...

Résumé de la réunion d'échange du 9 mars 2021

Le ministère a présenté le dispositif de l'article 31 :

Seuls les emplois de directeurs sont transférés dans la fonction publique territoriale. Les établissements restent dans le champ de la FPH pour tous les autres agents, y compris les directeurs adjoints. Ces principes concernent aussi bien les établissements avec ou sans personnalité morale.

L'article 31 pose le principe que ces emplois sont occupés par des fonctionnaires détachés. Ils le sont dans un cadre d'emploi équivalent à leur corps d'origine, ou à défaut sur contrat. Selon l'administration, ce corps comparable relève normalement de la catégorie A+, c'est-à-dire celui d'administrateur territorial, mais il a été exprimé une interrogation sur la capacité des Conseils départementaux à proposer de tels emplois !

L'article 31 prévoit la possibilité de conserver le bénéfice du régime indemnitaire antérieur s'il est plus favorable.

Le transfert emporte la compétence du pouvoir de nomination et d'évaluation au Président du Conseil départemental.

Le transfert doit être effectué dans le délai d'un an après la publication de la loi.

Le CNG a indiqué qu'actuellement un peu moins de 130 D3S exercent dans les établissements de la protection de l'enfance (127 selon le bilan social 2019), dont une grande majorité sont chefs d'établissements.

Les réponses aux questions des organisations syndicales :

S'agissant des directeurs actuellement en poste :

Si un directeur refuse le détachement, aucune disposition spécifique n'est prévue, il dispose du délai d'un an pour organiser sa mobilité.

Le département ne peut refuser le détachement du directeur en poste, il est inscrit de droit dans la loi. S'agissant des conditions de détachement, hors la notion de « cadre d'emploi équivalent », aucune disposition spécifique non plus. Il faudrait donc se référer aux règles générales du détachement, pour ce qui relève de la durée (périodes de 5 ans maximum), du renouvellement ou non.

Rappelons que le droit à réintégration est difficilement mis en œuvre pour les emplois de directions de la FPH, qu'il exige que le cadre gère sa mobilité, mais peut conduire à la disponibilité d'office.

S'agissant des futurs recrutements :

Pour nos interlocuteurs du ministère, le fait que les emplois transférés soient pourvus par détachement marquent la vocation des D3S à les occuper. Mais il nous a été répondu qu'il ne pourrait être inscrit aucune clause d'exclusivité.

Plus généralement, nous relevons que l'article 31 en réalité n'évoque pas les recrutements futurs, qu'il s'agisse de la procédure ou du cadre d'emploi proposé ! Le cadre d'administrateur territorial n'est pas garanti, les exigences de formation ne sont pas posées. Le risque est fort de voir se tarir le recrutement de D3S sur ces emplois précarisés, alors qu'on évoque par ailleurs le problème d'attractivité.

Et si problème d'attractivité il y a, il concerne l'ensemble de ce corps et doit être traité à ce niveau. Il est significatif que l'administration évoque le statut d'administrateur territorial comme cadre d'accueil, pour rassurer. Cela illustre parfaitement le bien fondé de notre revendication pour l'ensemble des D3S, puisque seuls les DH sont aujourd'hui alignés sur les conditions d'administrateur territorial !

Enfin et surtout sur le sens de cette réforme :

Il a fallu en effet que le CHFO pose la question du sens de cette réforme pour que le ministère s'exprime sur ce point de « détail ».

Il nous a été répondu qu'il s'agissait d'une logique de cohérence des champs d'action quand des compétences sont décentralisées. Il a été fait état d'une demande forte des conseils départementaux pour « avoir la main » sur la nomination et l'évaluation des directeurs. Il a aussi été reconnu que ce n'était pas la seule demande des CD, et que le gouvernement ne souhaitait pas aller plus loin.

En clair, il s'agirait d'un arbitrage déjà rendu par le gouvernement, pour lequel on veut bien nous écouter, après coup.

Et en réponse à nos questions : pas de garantie réelle sur le cadre d'emploi, pas de dispositif en cas de refus de détachement, ni pour la sortie du détachement, pas de visibilité sur les recrutements futurs. Le lâchage est en plus inorganisé...

Pour autant, le CHFO va continuer à argumenter maintenant et jusqu'au Parlement pour expliquer l'inconséquence et les incohérences de cette réforme, le CHFO ne lâchera pas pour obtenir toutes les garanties pour les collègues !

[Encore plus d'actualités sur chfo.org](http://chfo.org)