



Paris, le 24 mars 2022

CAPN D3S :

Les responsabilités de notre métier exigent une profonde rénovation statutaire !

EN BREF : A l'occasion de cette CAPN, le SYNCASS-CFDT dresse un bilan de ce quinquennat sur les conditions d'exercice des D3S : bouleversement de la crise sanitaire, mise en lumière des effets délétères des politiques d'austérité budgétaire sur la prise en charge, rendue plus prégnante par le scandale ORPEA, effets des lois de transformation de la fonction publique et 3DS. À cela s'ajoutent une baisse des effectifs et une perte d'attractivité du corps. Plus que jamais, il apparaît urgent de rénover leur statut.

La déclaration liminaire

« Cette dernière instance de l'année du quinquennat, est l'occasion de dresser un bilan des faits marquants de la période et notamment des choix politiques qui ont impacté l'exercice professionnel des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux.

En premier lieu, la crise sanitaire a bouleversé le fonctionnement tous les établissements de la FPH. Au début de la pandémie, l'attention des pouvoirs publics s'est essentiellement portée sur les établissements sanitaires, laissant les établissements sociaux et médico-sociaux se débrouiller seuls pour trouver les équipements de protection nécessaires, quitte à les fabriquer eux-mêmes. Ils ont heureusement, pu compter le plus souvent sur la solidarité qui s'est rapidement organisée entre les établissements d'un même territoire. Durant cette pandémie l'exercice de la fonction de direction a été très éprouvant. Il a fallu gérer les déprogrammations d'activités et les transformations de services, les confinements des établissements médico-sociaux puis les déconfinements annoncés par voie de presse la veille pour le lendemain, la mise en œuvre de l'obligation vaccinale pour l'ensemble des personnels ... Tout au long de cette période les directeurs ont dû faire face à l'incompréhension, à la colère pouvant aller jusqu'à des manifestations de violence, et ils ont assuré leurs missions sans faiblir.

En second lieu, cette crise sanitaire au long cours, cumulée aux politiques successives de contraintes budgétaires a mis en lumière un système sanitaire et social fragilisé. Les efforts budgétaires réels et sans précédent consentis par la nation dans le cadre de la gestion de la crise COVID et du Ségur de la santé étaient nécessaires, mais malheureusement insuffisants pour gommer une décennie d'immobilisme. L'attribution fragmentée des mesures censées restaurer l'attractivité continue à peser sur les établissements produisant des effets inverses : ceux du champ du handicap se voient enfin accorder l'extension du CTI, mais ce déploiement reste encore une fois parcellaire, abandonnant une partie des professionnels sur le bord du chemin, leur signifiant qu'ils seraient ainsi moins méritants que ceux exerçant les mêmes fonctions au bénéfice des plus fragiles dans les EPS ou les EHPAD. La colère continue donc de gronder. Les difficultés récurrentes de recrutement entraînent des fermetures de lits dans certains établissements faute de personnel en nombre suffisant et des répercussions concrètes sur la prise en charge et la sécurité des usagers.

Car c'est bien de la qualité des prises en charge dont il est question, préoccupation majeure de nos collègues, des usagers et de leurs familles. Si les exercices budgétaires inquiètent, c'est que la crise a un effet durable qui pèse sur les conditions d'accompagnement et obère l'avenir. En effet, dans les établissements médico-sociaux et plus particulièrement dans les EHPAD, la crise sanitaire a fortement retenti sur les taux d'occupation des établissements, tout en augmentant les dépenses de personnel : mesures de revalorisation, intérim paramédical parfois nécessaire, prime COVID, prime grand âge...et enfin inflation ! Au moment où les EHPAD s'imposent comme des acteurs majeurs de la filière gériatrique, se transformant en de nombreux endroits en centres de ressources sur leurs territoires, les directeurs se débattent dans des impasses quotidiennes. Et pourtant la loi grand âge, longtemps annoncée comme une priorité de ce quinquennat, a été définitivement abandonnée et si le gouvernement se prévaut de la création d'un cinquième risque attendu depuis fort longtemps, son financement est malheureusement loin d'être pérennisé.

Une fois de plus les EHPAD font la « une » de l'actualité avec le scandale ORPEA dont les pratiques ont été révélées dans l'ouvrage « Les fossoyeurs » de Victor CASTANET. Après avoir cité en exemple le management des directeurs du secteur privé comme a pu le faire le ministre des solidarités et de la santé devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale en 2017, les pouvoirs publics semblent maintenant découvrir l'envers du décor et les pratiques de certains groupes commerciaux. Une fois de plus de nouveaux rapports et enquêtes sont demandés et un vaste plan de contrôles des 7 500 EHPAD de France en deux ans est annoncé par la ministre ... pour arriver encore aux mêmes conclusions ! Alors que la question de fond toujours irrésolue est celle de l'attractivité des métiers et des effectifs suffisants pour garantir le bon fonctionnement des établissements. Malgré les efforts indiscutables du Ségur dans le rattrapage des écarts de rémunérations, ceux-ci persistent, en particulier lorsque l'on tient compte des contraintes et sujétions inégalement compensées entre les secteurs d'activité.

Viennent ensuite les conséquences non évaluées de la loi 3DS pour les directeurs des foyers de l'enfance et les populations prises en charge, qui ne sert qu'à satisfaire les desideratas de certains présidents d'assemblées départementales. De nombreux points demeurent à éclaircir avec les conseils départementaux, relativement démunis quant à la marche à suivre pour la publication des postes de chef d'établissement ou l'organisation des intérim de direction. Sa publication au Journal officiel le 22 février laisse désormais un délai maximal d'un an aux chefs des établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et des maisons d'enfants à caractère social pour finaliser avec les conseils départementaux les conditions de leur détachement dans la FPT. Le SYNCASS-CFDT demande l'activation rapide des conseils et de l'accompagnement du CNG, notamment pour que la comparabilité du corps des D3S avec celui des administrateurs territoriaux soit bien respectée.

La loi de transformation de la fonction publique a également apporté son lot d'évolutions sur le fonctionnement de nos instances, l'ordre du jour de cette CAPN en est une illustration, mais également sur de nombreuses questions statutaires. Si cette loi introduit des évolutions positives en renforçant l'égalité professionnelle dans la fonction publique, elle a largement facilité le recours aux agents contractuels, en élargissant les cas de figure pouvant le justifier. Elle a également instauré pour une durée de cinq ans le dispositif de rupture conventionnelle pour les agents titulaires, dispositif dont se sont emparés un certain nombre de D3S marqués par le peu d'attention portée à leur situation malgré leur mobilisation sans précédent depuis deux ans.

Face à ce constat et au vu des statistiques du corps des D3S démontrant une baisse des effectifs, une augmentation des détachements et intégrations laissent un nombre de postes vacants de plus en plus important. Les directeurs restent pour autant mobilisés au quotidien malgré la dégradation des conditions de travail, l'épuisement professionnel et l'expression d'une profonde fatigue. Les directeurs de la FPH croient en leur métier commun, ils attendent maintenant une juste reconnaissance de leurs compétences et responsabilités qui ne peut que passer une profonde rénovation statutaire traduite par l'unicité.

La position du Ministère sur cette question se fait attendre, sans argument nouveau ni explication. Il en est de même de la demande de négociation portée par le SYNCASS-CFDT avec le CHFO et l'UFMICT-CGT. Nous continuerons à porter ce dossier avec toute la détermination qui est la nôtre, n'en déplaise à ceux qui sont prêts à se contenter d'une revalorisation au rabais, très éloignée d'un alignement de rémunération. Sur le terrain, dans les équipes de direction et les territoires, il y a bien un seul métier de directeur de la FPH, exercé dans ses différents secteurs et ses différentes fonctions.

Les directeurs s'engagent au quotidien dans les contextes les plus exigeants. Ils doivent avoir en retour un accompagnement respectueux et à la hauteur de leur engagement professionnel. Le SYNCASS-CFDT y veillera. »

Le SYNCASS-CFDT agit pour une gestion concertée des établissements et la reconnaissance des responsabilités des cadres de direction, en vue d'un exercice professionnel maîtrisé