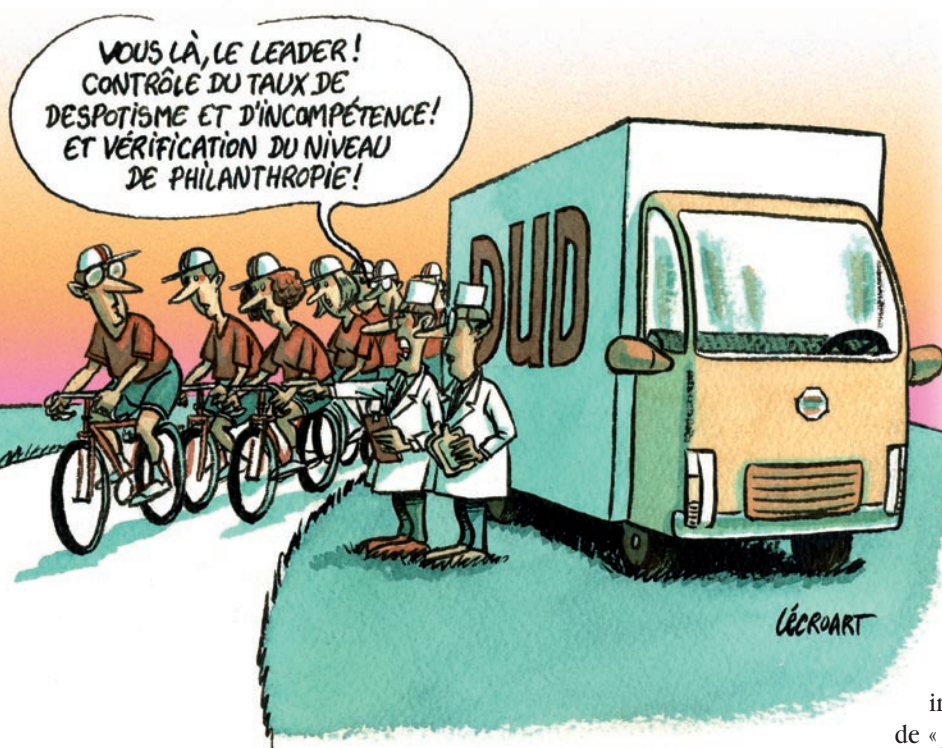


Un décret de février 2007 prévoit que les associations doivent préciser dans un document unique les compétences et missions confiées au(x) professionnel(s) de direction des structures. Un point juridique sur ce nouveau document, son contenu, les obligations et sanctions y afférentes, et un rappel sur l'opportunité qu'il offre de réfléchir à la gouvernance associative.



La loi 2002-2 a prévu que les établissements sociaux et médico-sociaux devaient être gérés par des professionnels justifiant d'un niveau de qualification minimum, fixé par décret⁽¹⁾. Un groupe de travail auquel l'Uniopss a été associée a été mis en place au sein du Ministère, afin de préparer le projet de décret. Celui-ci a été adopté définitivement le 19 février 2007.

Il traite à la fois des obligations de qualification et de délégation des professionnels chargés de direction : le nouvel article D312-176-5 du CASF prévoit que les organismes gestionnaires doivent préciser par écrit **dans un document**

unique les compétences et missions confiées par délégation au professionnel chargé de la direction.

Précisons le régime de ce document unique des délégations (Dud), même si de nombreuses questions restent en suspens.

Qui est visé par le décret ?

Le décret concerne les « professionnels chargés de la direction » et non les seuls « directeurs » ou « directeurs généraux ». De cette qualification découlent deux conséquences :

- le professionnel chargé de direction doit être titulaire d'un niveau de qualification minimum ;
- il doit faire l'objet d'un Dud. La difficulté provient du fait qu'il n'existe pas de définition juridique du « professionnel chargé de la direction ». Doit-il s'entendre de celui qui tire les revenus de son activité ou bien de celui qui fait preuve de « professionnalisme » dans sa fonction ? Il semble que le ministère adopte une interprétation large de la notion de « professionnel », en considérant qu'elle n'est pas réservée aux seuls salariés mais peut aussi concerner des dirigeants bénévoles.

La question se pose au sujet d'un directeur adjoint qui, par subdélégation, assure le remplacement permanent du directeur, durant ses absences. Doit-on le considérer également comme « professionnel chargé de la direction » ? Pour savoir qui appartient à cette catégorie, on peut utiliser la technique juridique des « faisceaux d'indices ». Ainsi, peut être considérée comme « professionnel chargé de la direction » une personne, quel que soit son statut juridique, qui dispose de compétences et de missions dans les 4 domaines auxquels le décret fait référence ; à savoir conduite de la

unique des délégations

définition et de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service; gestion des ressources humaines; gestion budgétaire, financière et comptable; coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

Au contraire, un cadre qui ne dispose que d'une subdélégation dans seulement certains de ces domaines ne sera pas qualifié de « *professionnel chargé de la direction* ».

Quels sont le contenu, la forme du Dud?

Il est défini par le décret. Il s'agit d'indiquer avec précision les compétences et missions confiées au professionnel dans les 4 domaines indiqués ci-dessus. Il convient donc de reprendre en détail les domaines, en indiquant pour chacun « *la nature et l'étendue* » des délégations confiées.

Le décret par contre est muet sur la forme du Dud. Le Ministère a d'ailleurs indiqué qu'il n'établirait pas de modèle de Dud. Cela dit, on sait ce que le Dud n'est pas : ce n'est pas un contrat de travail; ni une délégation de pouvoirs, c'est-à-dire un transfert de responsabilité dans le domaine pénal, notamment en matière d'hygiène et de sécurité (le Ministère confirme dans une circulaire que le terme « *délégation* » s'entend au sens large, indépendamment de la formalisation juridique de la « *délégation de pouvoirs* »); ni une fiche de poste. En fait, le Dud est la synthèse des divers actes juridiques qui précisent la fonction du professionnel; c'est la transposition, à droit constant, des compétences et missions confiées au « *professionnel chargé de la direction* ».

Quel est son régime juridique?

On peut s'interroger sur la nature juridique du Dud. Constitue-t-il une nouvelle

source de droit, a-t-il un rôle normatif? Le Dud n'est pas la source des obligations qui pèsent sur le professionnel chargé de direction. Il transpose simplement certaines obligations qui pèsent sur lui selon diverses sources (contrat de travail, délégations de pouvoirs, fiches de postes...). Il importe donc que les actes juridiques qui alimentent le Dud soient à jour des pratiques de terrain et inversement. Si ce n'est pas le cas, si par exemple une infirmière coordinatrice endosse dans les faits la fonction de direction, sans document qui l'atteste, se pose la question de son salaire et de l'opposabilité de celui-ci aux autorités de tarification.

Quelle publicité sur le Dud? Quel rôle des autorités publiques?

La seule obligation des organismes gestionnaires est de communiquer, pour information, une copie du Dud aux autorités publiques qui ont délivré l'autorisation ainsi qu'au conseil de la vie sociale. À noter que ce document est obligatoire depuis le 21/02/2007. Les autorités n'ont pas à « *se prononcer sur les organigrammes ni sur le périmètre des délégations, qui relèvent de la liberté d'organisation de la personne morale gestionnaire.* » Pour autant, dans le cadre de leurs missions de contrôle, elles seront amenées à vérifier que les pratiques sont conformes à ce qui est inscrit dans le Dud : cela revient à dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit!

Quelles conséquences en cas d'absence de Dud? Doit-il être mis à jour?

Ne pas élaborer ni communiquer un Dud est sanctionnable de deux manières : sur un plan budgétaire, les dépenses afférentes aux rémunérations

et avantages en nature peuvent être déclarées non opposables aux autorités de tarification; l'autorité qui a délivré l'autorisation peut procéder à des injonctions et fixer les délais de mise en œuvre. Elle peut aussi désigner un administrateur provisoire. Il faut donc être vigilant sur la qualité du Dud : lors de l'examen du budget, l'autorité peut prétexter sa non conformité, pour contester les propositions de la structure.

Même si le décret est muet sur ce point, mettre à jour régulièrement le Dud s'impose. Car c'est sur cette base que les autorités publiques procéderont à des contrôles, afin de vérifier que le « *dirigeant officiel* » est bien le « *dirigeant réel* ». Il faut donc que le Dud soit constamment conforme à la pratique. Sa révision, notamment lors de l'entretien annuel du professionnel, pourra être prévue.

En conclusion, ce décret fait le lien avec des enjeux stratégiques majeurs pour les associations. Le droit des usagers et la « *bientraitance* » : la qualité du management est liée à la qualité de prise en charge des usagers; la « *Dirigeance* », la « *transparence* » : dire comment est organisé le pouvoir de direction dans l'association permet d'identifier qui fait quoi et qui est responsable de quoi. Enfin la « *gouvernance* » associative doit être réinterrogée lors de la réflexion sur la fonction de direction. Il convient de faire le lien, à l'occasion de la rédaction du Dud, entre l'organisation du pouvoir dans l'association et les missions confiées au directeur. Il y a là une opportunité afin de retravailler dans une approche globale sur les valeurs et le fonctionnement de l'association. ■

Pierre GAUDIER, Laure CHAREYRE
Uriopss Rhône-Alpes

1. Article L312-1 du CASF.